

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

« 11 » августа 20 22 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	СРС
<b>2-й семестр</b>				
Модуль 1. Методология стратегического РЧР	4	0	8	26
Тема 1. Концептуальные основы стратегического РЧР. Эволюция практики и теории обучения и развития персонала. Становление концепции стратегического РЧР. Актуальные задачи и проблемы компаний в области РЧР				
Тема 2. Потенциал работника как объект стратегического РЧР. Ролевые модели, компетенции и требования к работникам в современных организациях. Модели потенциала сотрудника. Жизненный цикл компетентности работника.				
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.				

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 2. Практика стратегического РЧР в современных организациях	12	0	18	38
Тема 4. Современные подходы к обучению персонала. Обучение действием (in-learning), проблемно-ориентированное обучение, микрообучение, социальное обучение, самообучение. Системы управления обучением персонала (Learning Management Systems – LMS). Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала. Тема 5. Управление преемственностью и карьера в организации. Управленческий резерв: оперативный и стратегический. Управленческий резерв и группа талантов. Процесс управления преемственностью. Управление индивидуальной карьерой в компании. Тема 6. Формирование стратегии РЧР. Оценка рисков и возможностей организации в области РЧР. Стратегическая дифференциация персонала (ключевые роли и целевые группы персонала). Дифференцированные стратегии РЧР. Проекты и программы РЧР.				
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	Разработка модели РЧР: отраслевой контекст (розничная торговля, международная сеть отелей, высокотехнологичные предприятия, банки и др.)
4	Цифровые технологии и инструменты обучения и развития персонала
5	Разработка стратегии управления преемственностью в компании
6	Семинар. Лучшие практики РЧР компаний-лидеров

## 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 обучения и развития персонала в современных организациях, 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 компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают 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: для проведения онлайн-занятий – платформа BigBlueButton (<https://bigbluebutton.pstu.ru>); в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/course/view.php?id=228>) студентам предоставлены ресурсы, позволяющие рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), проконсультироваться 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 какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и подготовке курсовой работы.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.
5. Для представления отчетов по практическим занятиям следует использовать MS Power Point и сервис Яндекс. Презентации (<https://practicum.yandex.ru/visual-presentation/>)

## 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
<b>1. Основная литература</b>		

1	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010.	3
2	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / Лукашевич В. В., Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Шкляев А. Е. Москва : КНОРУС, 2020. 222 с. 14,0 усл. печ. л.	6
3	Эсаулова И. А. Развитие персонала : стратегии, организация, практические решения / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	5
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
1	Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - Москва: Журн. "Упр. персоналом", 2004.	2
2	Оксинойд К.Э. Организационное поведение : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : КНОРУС, 2019. 401 с. 25,5 усл. печ. л.	4
3	Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С.В. Иванова [и др.]. - Москва: Альпина Паблишер, 2014.	1
4	Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала: пер. с англ. / Я. Фитц-енц. - М. СПб: Вершина, 2006.	3
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	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	<a href="https://hbr-russia.ru">https://hbr-russia.ru</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Менеджмент в России и за рубежом. Научный журнал	<a href="http://www.mevriz.ru/">http://www.mevriz.ru/</a>	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.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/ipr-books87209">http://elib.pstu.ru/Record/ipr-books87209</a>	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Технологии обучения и развития персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М.В. Полевой. — Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020.	<a href="https://new.znaniium.com/catalog/product/937514">https://new.znaniium.com/catalog/product/937514</a>	сеть Интернет; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Научный журнал	<a href="http://nasoup.ru/">http://nasoup.ru/</a>	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.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks83091">http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks83091</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: монография / А.В. Молодчик, С.В. Комаров, И.А. Эсаулова, Д.Й. Димитракиев. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6863">http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6863</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Развитие персонала: стратегии, организация, практические решения / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3031">http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3031</a>	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"	<a href="https://www.elsevier.com/">https://www.elsevier.com/</a>
База данных Scopus	<a href="https://www.scopus.com/">https://www.scopus.com/</a>
База данных Web of Science	<a href="http://www.webofscience.com/">http://www.webofscience.com/</a>
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

#### **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 автономное 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*

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

Пермь 2022 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
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>З.1.</b> Знать методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области стратегического управления РЧР	К, ПЗ-6	КЗ	ИЗ
<b>З.2.</b> Знать методологию стратегического РЧР и основы анализа системы РЧР	К, ПЗ-1, 2, 5, 6	КЗ	ИЗ
<b>Освоенные умения</b>			
<b>У.1.</b> Уметь формировать систему показателей оценки организационной, операционной и социальной эффективности в области стратегического управления РЧР	ПЗ-5, 6	КЗ	ИЗ
<b>У.2.</b> Уметь разрабатывать модель системы РЧР с учетом стратегических целей и ценностей организации	ПЗ-5, 6	КЗ	ИЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>В.1.</b> 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
<b>В.2.</b> 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.