

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

« 01 » сентября 20 22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Кадровый аудит
(наименование)

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

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

Общая трудоёмкость: 144 (4)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Менеджмент (общий профиль , СУОС)
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели:

Формирование у студентов системы знаний об организации и проведении кадрового аудита на предприятии, приобретение практических навыков анализа организации управления персоналом и выявления кадровых рисков с последующей разработкой решений по их снижению, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов

Задачи:

- Изучение основных положений теории и передовой практики компаний в области организации и проведения кадрового аудита на предприятии;
- Формирование умения проводить анализ эффективности управления персоналом на соответствие Трудовому законодательству РФ, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов;
- Приобретение навыков применения методов и инструментов организации и проведения кадрового аудита для снижения кадровых рисков и повышения эффективности управления персоналом на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Теоретические и прикладные разработки в области кадрового аудита;
- Организация и проведение кадрового аудита;
- Модели оценки кадрового потенциала и эффективности управления персоналом;
- Кадровый документооборот и делопроизводство;
- Кадровые риски;
- Модели и инструменты снятия кадровых рисков и повышения эффективности управления персоналом организации.

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
-------------	-------------------	---	--	-----------------

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.5	ИД-1ПК-1.5	Знает основы организации и проведения кадрового аудита на предприятии; методы анализа кадрового потенциала и эффективности системы управления персоналом; классификацию кадровых рисков; подходы к снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления персоналом; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	Знает современные концепции и лучшие практики УЧР в областях формирования штата, управления эффективностью, обучения и развития персонала, социально-трудовых отношений; научные основы управления поведением персонала и взаимоотношениями в организации	Индивидуальное задание
ПК-1.5	ИД-2ПК-1.5	Умеет организовывать и проводить кадровый аудит на предприятии: аудит кадрового потенциала, системы управления персоналом, кадрового документооборота и делопроизводства; выявлять кадровые риски в управлении персоналом и ведении кадрового делопроизводства; разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков; применять цифровые технологии и сервисы в профессиональной деятельности.	Умеет анализировать, прогнозировать и оценивать риски и возможности организации в области УЧР; разрабатывать мероприятия по привлечению, отбору и интеграции новых сотрудников компании; выбирать и адаптировать методики оценки персонала и системы оплаты труда, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности персонала; программы обучения и развития персонала; мероприятия по формированию и продвижению HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; выявлять проблемы в области социально-трудовых отношений и разрабатывать корпоративные социальные программы	Индивидуальное задание
ПК-1.5	ИД-3ПК-1.5	Владеет методами организации и	Владеет методами анализа, проектирования и	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
		<p>проведения кадрового аудита на предприятии; методами анализа кадрового потенциала, организации системы управления персоналом и ведения кадрового делопроизводства; способами выявления кадровых рисков на предприятии и инструментами их снижения, направленными на повышение эффективности управления персоналом на предприятии и приведение кадровых документов в соответствие с Трудовым законодательством РФ; цифровыми технологиями и сервисами в профессиональной деятельности</p>	<p>оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени, нормирования труда; планирования, анализа и контроля показателей по труду; навыками разработки регламентов в области управления персоналом; методами кадрового аудита; методами анализа кадровых рисков; навыками исследования рынка труда, поиска и привлечения персонала с использованием специальных программ, поисковых систем и Интернет-ресурсов; методиками исследования социальных процессов в организации, в том числе с использованием цифровых технологий и анализа больших данных; инструментами внутренних и внешних коммуникаций; методами программно-проектного управления в области УЧР</p>	

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		8	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	66	66	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	22	22	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	42	42	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	78	78	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет	9	9	
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	144	144	

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
8-й семестр				
Модуль 1. Основы организации и проведения кадрового аудита, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	7	0	10	20
Тема 1. Условия, классификация и объекты кадрового аудита на предприятии				
Тема 2. Организация и проведение кадрового аудита: этапы, оценка эффективности				
Тема 3. Документационное сопровождение организации и проведения кадрового аудита на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов				

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. Результаты кадрового аудита на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	7	0	14	29
Тема 4. Подготовка к плановой проверке государственной инспекцией труда. Чек-листы проверки. Использование портала "Роструд" https://git59.rostrud.gov.ru/ . Тема 5. Классификация кадровых рисков на предприятии. Последствия кадровых рисков. Использование цифровых технологий и сервисов в профессиональной деятельности. Тема 6. Лучшая практика организации и проведения кадрового аудита на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.				
Модуль 3. Результаты кадрового аудита и мероприятия по снижению кадровых рисков, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов	8	0	18	29
Тема 7. Аудит кадрового потенциала предприятия, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов Тема 8. Аудит эффективности управления персоналом на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов Тема 9. Аудит кадрового документооборота и делопроизводства на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов. Тема 10. Мероприятия по снижению кадровых рисков и повышению эффективности системы управления персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов.				
ИТОГО по 8-му семестру	22	0	42	78
ИТОГО по дисциплине	22	0	42	78

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Формирование и презентация плана организации и проведения кадрового аудита на предприятии, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Диаграмма Ганта, Trello (и других инструментов для планирования), Word, Excel, Miro, Canva, Mind map (и других для визуализации), Power Point и других
2	Создание и презентация документов, сопровождающих кадровый аудит на предприятии: положения, приказы, чек-листы, планы мероприятий, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Word, Excel, Miro, Canva, Mind map (и других для визуализации), Power Point и других. Использование портала "Роструд" https://git59.rostrud.gov.ru/

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
3	Разработка и презентация классификации и последствий кадровых рисков для предприятия, в том числе с применением Диаграммы Исикава, Word, Excel, Miro, Canva, Mind map (и других для визуализации), Power Point и других. Использование портала "Роструд" https://git59.rostrud.gov.ru/
4	Проведение кадрового аудита на предприятии: результаты, выводы, предложения по улучшению организации управления персоналом, в том числе с применением цифровых технологий и сервисов: Диаграмма Исикавы, Word, Excel, Miro, Canva, Mind map (и других для визуализации), Power Point и других

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 установление 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, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

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 индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. 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	Знаменский Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко. - Москва: Юрайт, 2014.	5
2	Знаменский Д. Ю., Омельченко Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для бакалавриата и магистратуры. Москва : Юрайт, 2014. 365 с. 19,16 усл. печ. л.	5
3	Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	10
4	Ловчева М. В., Галкина Е. Н., Гурова Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе : учебно-практическое пособие. Москва : РГ-Пресс : Проспект, 2019. 78 с. 5,0 усл. печ. л.	5
5	Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда : учебник для студентов высших учебных заведений. 5-е изд., перераб. Москва : КНОРУС, 2019. 320 с. 20 усл. печ. л.	16
6	Мухина Е. Р. Экономика и бизнес. Теоретические вопросы и практические задания : учебное пособие. Пермь : Изд-во ПНИПУ, 2021. 84 с. 5,3 усл. печ. л.	5
7	Федорова Н. В., Минченкова О. Ю. Экономика труда : учебник для вузов. Москва : КНОРУС, 2020. 232 с. 14,5 усл. печ. л.	1
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Колосницына М. Г. Экономика труда : задачи, вопросы, тесты : учебное пособие / М. Г. Колосницына, Н. В. Ракута, Н. А. Хоркина. - Москва: ГУ ВШЭ, 2009.	5
2	Пугачев В. П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации : учебное пособие для магистратуры / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. - Москва: КНОРУС, 2018.	3
3	Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.]. - Москва: Юрайт, 2016.	6
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	Киященко Т. А. Техника управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие. Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. 102 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-134032	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебное пособие для студентов. Ставрополь : СтГАУ, 2014. 168 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lan61110#description	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Масилова М. Г. Кадровый аудит : учебное пособие. Владивосток : ВГУЭС, 2019. 75 с	URL: https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-161433	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Нагибина Н. И. Аудит системы управления персоналом. Пермь : Издательство ПНИПУ, 2012.	https://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib4572#description	локальная сеть; свободный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Пермь : ПНИПУ, 2014. 375 с.	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-161160#description	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Журнал «Экономика труда»	https://creativeconomy.ru/journals/et	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Научно-аналитический журнал «Управленец»	http://upravlenets.usue.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Управление персоналом: журнал	http://www.top-personal.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	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 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, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	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
«Кадровый аудит»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Дифференцированный зачет

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 (8-го семестра учебного плана) и разбито на 3 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, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и дифференцированного 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 Дифф. зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знает основы организации и проведения кадрового аудита на предприятии; методы анализа кадрового потенциала и эффективности системы управления персоналом; классификацию кадровых рисков; подходы к снижению кадровых рисков и повышению эффективности управления персоналом; цифровые технологии и сервисы для применения в профессиональной деятельности	ТО	КР	КИЗ
Освоенные умения			
У.1. Умеет организовывать и проводить кадровый аудит на предприятии: аудит кадрового потенциала, системы управления персоналом, кадрового документооборота и делопроизводства; выявлять кадровые риски в управлении персоналом и ведении кадрового делопроизводства; разрабатывать мероприятия по снижению кадровых рисков; применять цифровые технологии и сервисы в профессиональной деятельности		КР	КИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеет методами организации и проведения кадрового аудита на		КР	КИЗ

<p>предприятия; методами анализа кадрового потенциала, организации системы управления персоналом и ведения кадрового делопроизводства; способами выявления кадровых рисков на предприятии и инструментами их снижения, направленными на повышение эффективности управления персоналом на предприятии и приведение кадровых документов в соответствие с Трудовым законодательством РФ; цифровыми технологиями и сервисами в профессиональной деятельности</p>			
--	--	--	--

Условные обозначения: ТО - текущий опрос; КР – контрольная работа; КИЗ – комплексное индивидуальное задание.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде дифференцированного зачета, проводимая с учетом 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), 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 в форме устного опроса проводится по каждой теме. 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 следующих формах: Контрольная работа (КР).

2.2.1. Контрольная работа

Контрольная работа проводится в письменном виде в середине семестра. Типовая тема контрольной работы:

«Формирование карты кадровых рисков на предприятии: классификация, мероприятия по снижению кадровых рисков».

2.3. Выполнение комплексного индивидуального задания

Индивидуальное задание является комплексным, охватывает все темы курса и представляет собой отчет о проведенном студентом самостоятельном исследовании.

Тема комплексного индивидуального задания единая для всех студентов:

«Организация и проведение кадрового аудита на предприятии» (указать точное название предприятия).

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты комплексного индивидуального 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 комплексного индивидуального задания.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Зачет с оценкой по дисциплине основывается на результатах выполнения теоретического опроса, контрольной работы и комплексного индивидуального задания студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде дифференцированного 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 дифференцированного зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – выполнения и защиты комплексного индивидуального задания. Тема задания приведена в п. 2.3.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.4.2.1. Шкалы оценивания результатов обучения на дифференцированном-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 дифференцированного 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 дифференцированном 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 дифференцированного зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.