

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



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 И.Ю.Черникова

« 10 » января 20 25 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Компетентностный подход в управлении персоналом
(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

Цель: формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков применения компетентностного подхода для решения задач управления человеческими ресурсами (УЧР).

Задачи:

- изучение теории и практики реализации компетентностного подхода в УЧР современных организаций;
- формирование умения моделировать компетенции для различных категорий персонала;
- формирование навыков применения моделей компетенций в практике УЧР.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Научные основы компетентностного подхода;
- Сферы применения компетенций в УЧР;
- Методы и инструменты моделирования компетенций.

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-1.5	ИД-1ПК-1.5	Знает научные основы, принципы, условия применения и лучшие практики компаний при решении задач подбора персонала, управления индивидуальной и групповой эффективностью, обучения, развития и управлении преемственностью на основе компетентностного подхода	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	Дифференцированный зачет

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-2ПК-1.5	Умеет выявлять и обосновывать потребность организации в использовании компетентностного подхода в УЧР и оценивать эффективность его применения; выбирать инструментарий и разрабатывать карты и профили компетенций для целевых групп сотрудников	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	Дифференцированный зачет
ПК-1.5	ИД-3ПК-1.5	Владеет инструментами моделирования компетенций и навыками применения моделей компетенций для решения задач УЧР	Владеет методами анализа, проектирования и 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	Дифференцированный зачет

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
			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	

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		7
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:		
- лекции (Л)	14	14
- лабораторные работы (ЛР)		
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
- контрольная работа		
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	90	90
2. Промежуточная аттестация		
Экзамен		
Дифференцированный зачет		
Зачет	9	9
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
7-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
Научные основы компетентностного подхода в управлении персоналом	8	0	12	30
Тема 1. Сущность компетентностного подхода. Понятия компетенции и компетентности. Эволюция и теоретические основы компетентностного подхода. Образовательные и профессиональные стандарты РФ. Тема 2. Инструментарий компетентностного подхода. Корпоративные, управленческие и профессиональные компетенции. Цифровые компетенции. Профили компетенций. Методы описания компетенций. Тема 3. Моделирование компетенций. Общие требования и основные элементы модели компетенций. Этапы и методы разработки модели компетенций.				
Практика применения компетентностного подхода в управлении персоналом	6	0	24	60
Тема 4. Использование модели компетенций при подборе персонала. Особенности, ограничения и практика использования моделей компетенций в подборе и оценке кандидатов. Методы оценки кандидатов на основе компетенций. Тема 5. Использование модели компетенций управления эффективностью сотрудников. Описание моделей поведения и функционала сотрудников в виде карты компетенций. Измерение индивидуальной эффективности по компетенциям: индикаторы, критерии, шкалы. Тема 6. Использование модели компетенций в обучении и развитии персонала. Выявление потребности в обучении и развитии персонала на основе моделей компетенций. Практика планирования карьеры и управления преемственностью с применением моделей компетенций.				
ИТОГО по 7-му семестру	14	0	36	90
ИТОГО по дисциплине	14	0	36	90

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Применение компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами: практики российских компаний-лидеров
2	Корпоративная модель компетенций (сравнительный анализ)
3	Библиотека компетенций: модель LOMINGER, библиотека SBS и др. (работа с интернет-ресурсами)

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
4	Разработка модели цифровых компетенций молодого специалиста
5	Разработка профиля должности и критериев отбора кандидатов на основе модели компетенций
6	Подготовка кейс-интервью для оценки кандидатов по компетенциям
7	Разработка программы интеграционного обучения новых сотрудников на основе корпоративной модели компетенций
8	Оценка индивидуальной эффективности сотрудника в форме обратной связи на основе компетенций
9	Разработка индивидуального плана развития сотрудника на основе профиля компетенций
10	Модель лидерских компетенций участников управленческого резерва
11	Построение карьерной карты на основе корпоративной модели компетенций
12	Проектирование системы регламентов по реализации компетентностного подхода в организации

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 применения компетентностного подхода в управлении персоналом, 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 выбирают инструментарий анализа, предлагают, моделируют и обосновывают решения по предложенным заданиям и ситуациям. 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 сайта ДО ПНИПУ 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), 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 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.
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
1. Основная литература		
1	Митрофанова Е. А., Коновалова В. Г., Белова О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебно-практическое пособие. Москва : Проспект, 2015. 66 с. 4,5 усл. печ. л.	8
2	Эсаулова И. А. Развитие персонала : учебное пособие. Пермь : ПНИПУ, 2023. 173 с. 11,0 усл. печ. л.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Иванова С. Оценка компетенций методом интервью : универсальное руководство. Москва : Альпина Паблишерз, 2011. 154 с. 10 усл. печ. л.	2
2	Козлов В. В., Одегов Ю. Г., Сидорова В. В. Организационное поведение : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2020. 227 с. 14,5 усл. печ. л.	1
3	Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / Иванова С. В., Балдогоев Д., Борчанинова Э., Глотова А., Жигилий О. 5-е изд. Москва : Альпина Паблишер, 2014. 278 с. 17,5 печ. л.	1
4	Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. Москва : НИРРО, 2003. 218 с.	2
5	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
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	HR-Portal: сайт для профессионалов в сфере управления персоналом и менеджмента	https://hr-portal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал	https://www.kdelo.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Кадровые решения: журнал	https://www.profiz.ru/kr/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Компетенции: онлайн журнал	https://hr-media.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Научно-теоретический журнал «Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки»	Научно-теоретический журнал «Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки»	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Соколова, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Соколова. — 2-е изд., пер. — Хабаровск : ДВГУПС, 2020	https://e.lanbook.com/book/179387	сеть Интернет; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом: журнал	http://www.top-personal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление развитием персонала: журнал	https://www.grebennikoff.ru/product/25/art25-2011-3/	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Субочев Н. С., Архипова Т. Г. С 89 Компетентностный подход в управлении персоналом: учебное пособие / Н. С. Субочев, Т. Г. Архипова; Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления	https://vlgr.ranepa.ru/files/izd/elizd/Компетентностный%20подход%20в%20управлении%20персоналом.pdf	сеть Интернет; авторизованный доступ
Основная литература	Эсаулова И. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для вузов / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2014	http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPuelib3731	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Кейсы для оценки персонала по компетенциям. Тематическое приложение к журналу «Директор по персоналу»	https://tiei.ru/wpcontent/uploads/Keysyidlyatsenki-personal-pokompetentsiyam.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	Шатров Ю. Полное руководство по кейс-тестам в оценке персонала.	https://pif.ecopsy.ru/sjt_manual	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
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	https://elib.pstu.ru/

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Образовательная платформа Юрайт	https://urait.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRsmart	http://www.iprbookshop.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	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
«Компетентностный подход в управлении
персоналом»

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

Пермь 2024 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 (7-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, освоенных 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			
Знает научные основы, принципы, условия применения и лучшие практики компаний при решении задач подбора персонала, управления индивидуальной и групповой эффективностью, обучения, развития и управлении преемственностью на основе компетентностного подхода	ТО	КЗ	ТВ
Освоенные умения			
Умеет выявлять и обосновывать потребность организации в использовании компетентностного подхода в УЧР и оценивать эффективность его применения; выбирать инструментальный и разрабатывать карты и профили компетенций для целевых групп сотрудников		КЗ	ПЗ
Приобретенные владения			
Владеет инструментами моделирования компетенций и навыками применения моделей компетенций для решения задач УЧР		КЗ	ПЗ

Условные обозначения: ТО - теоретический опрос; КЗ - кейс-задача (задание в виде кейса из практики компании); ТВ - теоретический вопрос; ПЗ - практическое 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 обучающихся, 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 бланчного 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 в форме теоретического опроса студентов 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, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме выполнения практических заданий - решения и защиты кейсов.

2.2.2. Решение кейсов

Кейс-задача - проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Все материалы для решения кейсов размещены на странице дисциплины на учебно-образовательном портале ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru>, авторизованный доступ).

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты практического задания (решения кейса) приведены в общей части ФОС.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам теоретического опроса и выполнения кейс-задачи.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Зачет с оценкой по дисциплине основывается на результатах текущего и рубежного контроля 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.

2.3.2. 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 - теоретических вопросов (для проверки усвоенных знаний) и выполнения практических заданий (для проверки освоенных умений и приобретенных владений).

2.3.2.1. Типовые вопросы и задания для дифференцированного зачета по дисциплине

Типовые теоретические вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Почему современные компании применяют компетентностный подход в управлении своим персоналом?
2. Какие возможности дает формализация компетенций в компании?
3. Перечислите принципы, которые необходимо соблюдать при реализации компетентностного подхода в организации.
4. Что отражает понятие «компетенция»?
5. Дайте определение понятиям «модель компетенций», «профиль компетенций».
6. Какие вы знаете подходы, используемые при разработке модели компетенций?
7. Как формулируются компетенции?
8. Как зависят параметры модели компетенций от задачи ее применения?
9. Какие факторы необходимо учитывать при формировании структуры модели компетенций?
10. В каких кадровых документах находит отражение информация, связанная с компетенциями сотрудников?

Типовые практические задания для контроля освоенных умений и приобретенных владений:

1. Сформируйте перечень компетенций для предложенной категории персонала на основе стандартов эффективного поведения.
2. Составьте план структурированного интервью по компетенциям для оценки кандидатов на предложенную должность.
3. Сформулируйте примеры положительных и негативных индикаторов поведения по критерию «клиентоориентированность» для оценки специалиста департамента по управлению персоналом на соответствие профессиональному стандарту.
4. Определите, для каких задач могут быть использованы предложенные модели компетенций (варианты 3-4 моделей).
5. Из перечня источников информации выберите необходимые для определения стандартов поведения для специалиста по развитию персонала.

Полный список теоретических вопросов и практических заданий размещены на учебном портале ПНИПУ <https://do.pstu.ru> и доступны студентам кафедры после регистрации.

2.3.2.2. 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 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.