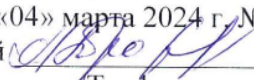


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного
управления

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «04» марта 2024 г. № 8
Зав. кафедрой 
Трофимовская А.В./

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Управление трудовыми ресурсами региона

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль:
Государственная и муниципальная служба

Квалификация
Бакалавр

Мытищи
2024

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
СПК-2 Способность применять навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-6 Способность контролировать качество управленческих решений и осуществление административных процессов, оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6

СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки

1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки
СПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии

1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки
	Продвинутый	2. Самостоятельная работа	Знать способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь анализировать	Реферат, рецензия на статью,	Шкала оценивания реферата,

1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки
			информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть методами получения информации о	тест, зачет практическая подготовка	шкала оценивания рецензии на

1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки
			рынке труда	овка	статью, шкала оценивания зачета,

1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки
					шкала оценивания практической

1	2	3	4	5	6
СПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Реферат, рецензия на статью, зачет	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Реферат, рецензия на статью, тест, зачет, практическая подготовка	Шкала оценивания реферата, шкала оценивания рецензии на статью, шкала оценивания зачета, шкала оценивания практической подготовки
					подготовки

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий

Тест 1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

1. Трудоспособный (рабочий) возраст – это период, в течение которого человек работает в организации без ущерба для своего здоровья.
 - а) да;
 - б) нет.
2. Нижняя граница трудоспособного возраста в России составляет:
 - а) 14 лет;
 - б) 15 лет;
 - в) 16 лет;
 - г) 18 лет.
3. Трудовые ресурсы включают:
 - а) трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, работающих в экономике страны;
 - б) инвалидов I и II группы;
 - в) работающих граждан моложе трудоспособного возраста;
 - г) работающих граждан, старше трудоспособного возраста;
 - д) граждан, ушедших на пенсию на льготных условиях.
4. Демографический аспект трудовых ресурсов рассматривает учитывает следующие характеристики:
 - а) пол;
 - б) формирование трудовых ресурсов;
 - в) трудоспособный возраст;
 - г) место жительства.
5. Качественными характеристиками трудовых ресурсов являются:
 - а) пол;
 - б) возраст;
 - в) численность.

Тест 2. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

1. В соответствии российским законодательством занятыми не могут считаться:
 - а) индивидуальные предприниматели;
 - б) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях;
 - в) отсутствующие на рабочем месте в связи с увольнением.
2. Согласно Международному классификатору статуса занятости выделяются следующие группы занятого населения:
 - а) оплачиваемые работники семейных предприятий;
 - б) работодатели;
 - в) наемные работники;
 - г) индивидуальные предприниматели.

3. Лицами, работающими на индивидуальной основе, являются управляющие собственным частным (семейным) предприятием, организацией, а также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников.

а) да;

б) нет.

4. Формы занятости - это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства

а) да;

б) нет.

5. По легитимности трудоустройства занятость выделяют:

а) формальную занятость;

б) легитимную занятость;

в) неформальную занятость;

г) нелегитимную занятость.

Тест 3. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ

1. Формы миграции классифицируются в зависимости от характера пересекаемых административных границ территории.

а) да;

б) нет.

2. Иммиграция — въезд в страну с целью устройства на работу или учебу, а также в силу иных причин, зачастую связанных со сменой гражданства

а) да;

б) нет.

3. Постоянно-временной миграцией считается пребывание на новом месте до 1,5 лет.

а) да;

б) нет.

4. К эпизодической миграции можно отнести:

а) деловую поездку в другую область;

б) поездку на отдых за границу;

в) еженедельные поездки на работу в соседний город;

г) поездку в сельскую местность для участия в посевных работах.

5. В зависимости от причин обусловивших миграцию могут быть выделены следующие виды:

а) добровольная миграция;

б) принудительная миграция;

в) вынужденная миграция;

г) желательная миграция.

Примеры тем для рефератов.

1. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины (на примере региона...).

2. Современные особенности миграционных связей России.

3. Миграционная политика государства: ее объект и методы реализации.
4. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики государства.
5. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда (на примере региона...).
6. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на формирование рынка труда.
7. Спрос на труд и факторы, его формирующие (на примере региона...).
8. Предложение труда и факторы, его определяющие (на примере региона...).
9. Налогообложение и социальная политика предприятий как фактор стимулирования занятости.
10. Механизм реализации мер государственной политики занятости (на примере региона...).
11. Оплачиваемые общественные работы как фактор снижения напряженности на рынке труда.
12. Методы оценки и показатели безработицы (на примере региона...).
13. Социально-экономические причины и виды безработицы (на примере региона...).
14. Особенности и причины роста безработицы в России.
15. Молодежная безработица - специфика причин и социально-экономические последствия.
16. Причины и социально-экономические последствия безработицы (на примере региона...).
17. Статус безработного и особенности его определения в России и зарубежом.
18. Социальная поддержка безработных и ее основные методы (на примере региона...).
19. Структуризация рынка труда по региональному, демографическому и профессиональному признакам; ее влияние на дифференциацию государственной политики на рынке труда.
20. Рынок труда и его роль в функционировании экономики (на примере региона...).
21. Роль рынка труда в повышении эффективности использования трудового потенциала страны.
22. Механизм функционирования рынка труда (на примере региона...).
23. Классическая и кейнсианская теории занятости: сравнительная характеристика.
24. Неоклассическая и классическая теории занятости: сравнительная характеристика.
25. Специфика функционирования рынка труда в России.
26. Гибкость рынка труда и формы ее проявления (на примере региона...).
27. Федеральный, региональные и локальные рынки труда, их взаимосвязь.
28. Внешний и внутренний рынки труда - их взаимное влияние.
29. Экономическая активность и неактивность населения (на примере

- региона...).
30. Полная, рациональная и эффективная занятость; особенности их реализации в условиях различных экономических систем.
 31. Наличие дискриминации в сфере занятости населения и методы борьбы с ней (на примере региона...).
 32. Профессиональная, квалификационная и социальная мобильность работников и их воздействие на трансформацию занятости населения.
 33. Активная и пассивная политика занятости населения: комплекс основных мер и принципиальные различия (на примере региона...).
 34. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения (на примере региона...).
 35. Функции и задачи государственных служб занятости (на примере региона...).

Примеры вопросы к зачету

1. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами, их взаимосвязь.
2. Основные количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
3. Баланс трудовых ресурсов: сущность и назначение.
4. Воспроизводство трудовых ресурсов.
5. Состояние трудовых ресурсов в России.
6. Занятость населения: сущность и основные характеристики.
7. Виды и формы занятости населения.
8. Основные группы занятого населения.
9. Порядок и условия признания граждан безработными.
10. Безработица населения: понятие и причины.
11. Социальные и экономические последствия безработицы.
12. Основные формы и причины безработицы.
13. Естественный и фактический уровни безработицы.
14. Понятие и основные причины миграции населения.
15. Типы и функции миграции населения.
16. Виды миграции трудовых ресурсов.
17. Основные показатели миграции трудовых ресурсов.
18. Миграционная политика, управление миграционными процессами.
19. Понятие рынка труда и его взаимосвязь с другими рынками ресурсов.
20. Основные теории рынка труда: сущность, содержание и особенности.
21. Механизм действия рынка труда.
22. Основные элементы рынка труда: их характеристика и взаимосвязь.
23. Спрос и предложение на рынке труда. Факторы, влияющие на их

формирование.

24. Классификация рынков труда.
25. Сегментация рынка труда: сущность и основные направления.
26. Модели рынка труда в зависимости от степени конкуренции и характера взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы.
27. Основные субъекты рынка труда и их взаимосвязь.
28. Национальные модели рынка труда
29. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
30. Особенности рынка труда в России.
31. Государственное регулирование в области управления трудовыми ресурсами: сущность и основные формы.
32. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
33. Основные направления государственной политики в области занятости населения.
34. Формы государственного регулирования рынка труда.
35. Активная и пассивная политики занятости населения: сущность и особенности реализации.
36. Функции государственных служб занятости населения.
37. Коммерческие организации, осуществляющие посредничество между работодателями и наемной рабочей силой.
38. Основные характеристики программы занятости населения.
39. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
40. Основные направления содействия работодателей проведению государственной политики занятости.
41. Квотирование рабочих мест: сущность и назначение.
42. Гарантии государства в реализации права граждан на труд.
43. Общественные работы как одно из направлений обеспечения временной занятости населения.
44. Социальные гарантии гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, учреждений и организаций, а также гражданам, впервые ищущим работу.
45. Порядок определения размеров пособий по безработице, условия и сроки их выплат.
46. Порядок определения размеров стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости.
47. Условия прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице, снижение его размера.
48. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
49. Обязанности работодателя при сокращении численности или штата сотрудников организации.
50. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

51. Международная организация труда и Россия: основные направления взаимодействия.
52. Основные функции Международной организации труда и механизм их реализации.

Примеры статьи для написания рецензии

1. Лютов Н.Л. ВЛИЯНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ // Уровень жизни населения регионов России – 2020
<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-netipichnyh-form-zanyatosti-na-sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie>
2. Синельников А.Б. ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ НА ВОСПРОИЗВОДСТВО И МИГРАЦИЮ НАСЕЛЕНИЯ // Социология - 2020
<https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-demograficheskoy-samoregulyatsii-na-vosproizvodstvo-i-migratsiyu-naseleniya>
3. Цугленок О.М. «ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ» И «ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ»: РАЗЛИЧИЯ В ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЙ // Эпоха науки - 2020
<https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-i-trudovye-resursy-razlichiya-v-opredelenii-ponyatiy>

Пример задания для практической подготовки **СТРУКТУРНАЯ БЕЗРАБОТИЦА, ИЛИ ЧЬЮ ЗАРПЛАТУ ОТБЕРУТ РОБОТЫ**

Как технологии убивают рабочие места. Будущая „технологическая безработица”, напомним, была одним из тезисов часто цитируемой работы Джона Мейнарда Кейнса 1930 г. Хотя пока резкого всплеска безработицы из-за автоматизации не наблюдается, в последние годы это одна из популярнейших тематик: роботизация производства становится в условиях кризиса в ЕС, сопровождающегося высокой безработицей, историей политической.

По данным IFR, сейчас в мире работают от 1,5 млн до 1,17 млн промышленных роботов, максимум — в автомобильной промышленности (39%), производстве электроники (19%), металлургии и химии (по 9%). В США тяжесть роботизации в основном пришлась не на Калифорнию и не на Атланту, как можно было предположить, а на северо-восток страны со „старой” промышленностью — Денвер, Чикаго и Техас. Это во многом объясняет эффект сравнительно низкой численности роботов в США на одного промышленного рабочего. Именно автопром и металлургия в США, с одной стороны, находятся в многолетней стагнации, с другой — испытывают сильное влияние профсоюзов. Сектор электроники в США, в последние десятилетия перенесший сборку в КНР, достаточно компактен. Впрочем, страхи „технологической безработицы” в США во многом были

составляющей успеха программы Дональда Трампа на выборах президента США в 2016 г., а сейчас должны влиять на выборные кампании в ЕС — всплеск безработицы с 2008 г. совпал там с большим, чем в США, масштабом роботизации.

В ближайшие 20 лет беспокоиться о том, что их заменят механическими устройствами, имеют основания лишь 9% представителей рабочих профессий.

Дарон Аджемоглу и Паскаль Респерио демонстрируют, что, по крайней мере, на нынешней стадии автоматизации производства страхи преувеличены. Каждый новый робот на тысячу промышленных рабочих в развитых странах, по их расчетам, сокращает соотношение промышленных рабочих к населению на 0,18—0,34 процентного пункта и снижает зарплаты немеханизированных сотрудников на 0,25—0,5%. Эти цифры примерно в 1,5—2 раза ниже, чем приводившиеся ранее оценки других авторов. Всего с 1993 г. роботы в США лишили рабочих мест от 360 тыс. до 670 тыс. человек. Главное влияние роботизации на рынок труда, предполагают экономисты, предсказуемо: их внедрение ограничивает рост заработных плат, в модели экономистов автоматизация отберет до 2025 г. от 1,3 до 2,6% (в зависимости от сценария) от возможного прироста реальных зарплат. Очень небольшая часть занятости в США подвергается риску из-за автоматизации производства — Дарон Аджемоглу и Паскаль Респерио подтверждают ранние предположения о том, что более роботизированные рынки труда ЕС сильнее зависят от этого процесса.

Вопросы и задания

1. Перечислите причины структурной безработицы. Как вы думаете, почему число таких безработных неуклонно растет?
2. Почему рост автоматизации несет больше риска «мужским» профессиям?
3. В каких профессиях роботы уже заменили людей? Приведите примеры.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются реферат, тест, зачет для очной формы — в 1 семестре, для очно-заочной формы — во 2 семестре. В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Рецензия на статью	до 12 баллов
Тест	до 25 баллов
Реферат	до 21 баллов
Зачет	до 42 баллов

1.4.1. Написание теста оценивается по шкале от 0 до 5 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 4-5 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 3 балла (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 2 балла (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-1 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание реферата оценивается по шкале от 0 до 3 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания реферата: 3 балла - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 2 балла - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 1 балл - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	3
Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.	2
Реферат написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки	1
Реферат не загружен в ЭОС или выполнен формально,	0

отсутствует анализ, цель реферата не достигнута.	
--	--

1.4.3. Рецензия оценивается от 0 до 3 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания рецензии: 3 балла - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 2 балла - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 1 балл - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.	3
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	2
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.	1
Рецензия не загружена в ЭОС или выполнена формально, отсутствует анализ.	0

1.4.4. Практическая подготовка оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *кейса*: 8-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	8-10
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на	6-7

поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	5
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-4

1.4.5. Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	25-32
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	17-24
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	8-16
студент испытывает выраженные затруднения при	0-8

подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	
--	--

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 42). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Тест до 25 баллов	Рецензия до 12 баллов	Практическая подготовка до 10 баллов	Реферат до 21 баллов	Зачет до 32 балла	
1	2	3	4		5	6	7
1.							