Фонд
оценочных средств

по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

по направлению подготовки 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент
образовательные программы:
«Управление бизнес-процессами производства»,
«Управление малым бизнесом»,
«Управление маркетингом»

Квалификация
бакалавр

Год набора 2026

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 - РФ, 580200 - КР Менеджмент (для всех образовательных программ):

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании Международной бизнес-школы Социо-гуманитарного института Кыргызско-Российского славянского университета имени первого Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина

Протокол № 1 от "03" сентября 2026 г.

Руководитель подразделения:
д.э.н., профессор Кочербаева Айнура Анатольевна



Руководитель образовательной программы
«Управление бизнес-процессами производства»
к.э.н., доцент Рахманалиева А.А.



Руководитель образовательной программы
«Управление малым бизнесом»
к.э.н., доцент Сулеева Д.А.



Руководитель образовательной программы
«Управление маркетингом»
к.э.н., доцент Островская Е.С.



Исполнители:

профессор МБШ,
д.э.н., профессор Кочербаева Айнура Анатольевна



Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины/практики

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	**Знать:** – основные принципы и подходы разработки и обоснования организационно-управленческих решений для различных условий среды принятий решений	**Блок А –** задания репродуктивного уровня – Опрос – Доклад
	Уметь: – оценивать экономические и социальные эффекты и последствия организационно-управленческих решений	**Блок В** – задания реконструктивного уровня – Решение задач – разбор ситуаций
	Владеть: – методами и инструментами разработки, обоснования и реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной, динамичной и неопределенной среды	**Блок С** – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня – самостоятельные работы.

Раздел 2. Технологическая карта дисциплины/практики

Технологическая карта

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами

Курс/семестр: 4/7

Количество кредитов (ЗЕ): 4

Отчетность: **Экзамен**

Преподаватель: Кочербаева Айнура Анатольевна

Название модулей дисциплины согласно РПД	**Контроль**	**Форма контроля**	**зачетный минимум**	**зачетный максимум**	**график контроля**
Модуль 1					
Модуль 1. Методология управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций активность; конспект, домашняя самостоятельная работа	5	10	4
	Рубежный контроль	Мини-зачет по теме «Функции и методы управления человеческими ресурсами»	4	8	
Модуль 2					
Модуль 2. Система управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	разбор ситуаций; активность; доклады; конспект; Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций	3	5	7
	Рубежный контроль	мини-зачета: «Функциональные подсистемы и методы системы УЧР организации».	5	7	
Модуль 3					
Модуль 3. Управление развитием человеческих ресурсов	Текущий контроль	разбор ситуаций; доклады, активность, конспект, Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций	7	12	11
	Рубежный контроль	мини-зачет: мини-зачет: «Управление деловой карьерой человеческих ресурсов».	5	10	
Модуль 4					
Модуль 4. Технология управления человеческими ресурсами	Текущий контроль	Подготовка конспекта, опрос, практические задания, доклады, разбор ситуаций	6	10	13
	Рубежный контроль	Тест	5	8	
ВСЕГО за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Экзамен)		Вопросы итогового контроля	20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	

Модуль	логически завершенная часть дисциплины
Текущий контроль	самостоятельная работа студента, посещаемость и активность на занятиях
Рубежный контроль	проверка полноты знаний и умений по материалу модуля в целом
Промежуточный контроль	завершенная задокументированная часть учебной дисциплины - совокупность тесно связанных между собой модулей дисциплины.

Раздел 3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства).

Блок А

А.1 Тематика докладов по дисциплине:

- Эволюция развития управления человеческими ресурсами.
- Адаптация человеческих ресурсов.
- Обеспечение системы УЧР: кадровое, документационное, правовое, информационное, методическое.
- Маркетинг человеческих ресурсов.
- Трудовая адаптация ЧР.
- Кадровая политика организации.
- Стратегия управления человеческими ресурсами.
- Стратегическое управление человеческими ресурсами.
- Взаимосвязь кадровой политики и стратегии ЧР.
- Управление социальным развитием ЧР.
- Аудит ЧР.
- Оценка индивидуально вклада ЧР.
- Оценка потенциала ЧР.

Блок В

В.1 Типовые задачи/ситуации:

СИТУАЦИИ «МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Ситуация 1

Исходные данные. Между двумя подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Выберете и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

А) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время;

Б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, в чьи функции это входит;

В) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;

Г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Ситуация 2

Исходные данные. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частных опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

А) независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу;

Б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

В) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;

Г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Ситуация 3

Исходные данные. Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Постановка задачи. Какая и почему?

А) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывая особенности, его личности»;

Б) «все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;

В) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;

Г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Ситуация 4

Исходные данные. Вы начальник отдела. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бюро согласно своему штатному расписанию.

Постановка задачи. По какому пути вы пойдете и почему?

А) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников отдела, предложите свой проект на собрании коллектива;

Б) предложите решать этот вопрос отделу кадров – ведь это их работа;

В) во избежании конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию нового бюро;

Г) сначала определите, кто будет возглавлять новые бюро, затем поручите эти людям свои предложения по составу бюро.

СИТУАЦИЯ «ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»

Описание ситуации

Необходимо составить оперативный план работы с персоналом в организации, где вы работаете или проходите практику. Одним из разделов этого плана является раздел «Планирование привлечения персонала». Анализ показал, что организация испытывает дополнительную потребность в персонале.

Постановка задачи

Определите, за счет каких внутренних и внешних источников предполагается обеспечить потребность в персонале в планируемом году, раскройте преимущества и недостатки источников и определите конкретные потребности в персонале.

ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПОДБОР ЧЕЛОВЕЧСКИХ РЕСУРСОВ»

Цели и задачи игры

Цель игры – сформулировать профессиональные требования к работнику, исходя из особенностей предприятия, и подобрать из нескольких кандидатур наиболее подходящую для замещения вакантной должности.

Элементы игры и их продолжительность.

1. Сформировать команды по 4-8 человек, исходя из профессиональных интересов (5 мин). Наиболее рационально иметь не более 6 команд.
2. Определить тип предприятия и его организационно-правовую форму (2 мин.).
3. Определить вакантную должность персонала, для которой будет вестись подбор работников (3 мин.).
4. Распределить роли между членами команды (3 мин.).
5. Построить методом «мозгового штурма» профессиональную модель работника по форме модели руководителя, приведенной в талб.1 (40 мин.).
6. Подготовить оригинальное рекламное объявление в газету объемом не более 30 слов (10 мин).
7. Разработать модель служебной карьеры в виде табл. 2. (10 мин).
8. Подготовить вопросы для команд конкурентов (10 мин.).
9. Подготовить итоговые доклады команды по модели, рекламе и карьере, продолжительностью не более 5 мин. Доклад делает «генератор идей» или организатор.
10. Выделить из команды члена жюри и дать экспертную оценку результатам работы команд конкурентов по форме табл. 2.
11. Подвести итоги игры и дать оценки работы команд (табл. 3 и 4).

Таблица 1

Профессиональная модель рабочего места

	Элементы модели	Характеристики	Весовой коэффициент
1	Кадровые данные		
2	Опыт работника		
3	Профессиональные знания		
4	Профессиональные умения		
5	Личностные качества		
6	Психология личности		
7	Здоровье и работоспособность		
8	Уровень квалификации		
9	Служебная карьера		
10	Хобби (увлечения)		
11	Вредные привычки и недостатки		
12	Организация труда		
13	Оплата труда		
14	Социальные блага		
15	Социальные гарантии		
	Итого:		**1,0**

Таблица 2

Модель служебной карьеры

Должность	Возраст	Оплата	Способ занятия	Обучение

Рекламное объявление

Предприятие _____
Должность _____
Требования к должности_____
Условия оплаты труда_____
Координаты предприятия _____

Вопросы для команд конкурентов

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Таблица 3

Лист экспертной оценки команды № _____
Внешняя экспертная оценка работы команд

Раздел игры	Команда			
	1	2	3	4
Профессиональная модель				
Рекламное объявление				
Модель служебной карьеры				
Итоговый доклад команд				
Итого по 5-бальной системе				

Таблица 4

Внутренняя оценка игроков команды

Роль в команде	Оценка по 5-балльной шкале	Подпись члена команды
Генератор идей		
Организатор		
Критик		
Эксперт		
Делопроизводитель		
Эксперт команды №		

СИТУАЦИЯ «СОСТАВЛЕНИЕ ОБЪЯВЛЕНИЯ О ТЕКУЩЕЙ ВАКАНСИИ»

Описание ситуации

Агентству по подбору персонала требуется ассистент специалиста по подбору персонала

Постановка задачи

Необходимо составить объявление о текущей вакансии

Методические указания

В объявлении о текущей вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат, дать краткую характеристику организации, где он будет работать, изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности. Телефон, факс для передачи резюме.

СИТУАЦИЯ «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТЫ»

Описание ситуации

Молодой специалист заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент». Ему предлагают в нескольких организациях, каждая из которых располагает разными возможностями удовлетворения сложившихся у молодого специалистов запросов.

Постановка задачи

Каким ценностным ориентациям отдаст предпочтение молодой специалист при выборе своей будущей работы? Проранжируйте их.

СИТУАЦИЯ «СОСТАВЛЕНИЕ РЕЗЮМЕ»

Описание ситуации

Молодой специалист закончивший высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю.

Постановка задачи

Составьте резюме

Методические указания

Резюме – информация о себе, предоставляемая работополучателем работодателю. Удачное резюме может стать поводом для интервью, т.е. личной встречи с работодателем или его представителем. Резюме должно соответствовать определенным требованиям: оно должно быть кратким, но при этом максимально информативным, в нем не должно быть длинных предложений, пассивных форм.

СИТУАЦИЯ «ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТУ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ КОНСУЛЬТАНТА»

Описание ситуации

Требуется консультант по вопросам экономической политики в один из комитетов. Возможные основные направления работы консультанта:

- финансово-кредитная и промышленная политика государства;
- инвестиционная деятельность;
- отраслевая промышленная политика и военно-промышленном комплексе;
- регулирование вопросов банкротства;
- регулирование деятельности естественных монополий;
- лицензионная деятельность;
- страховая деятельность и промышленная политика

Постановка задачи

Сформулируйте перечень требований к кандидату на замещение вакантной должности консультанта экономической политики

Блок С

С.1 Методология управления человеческими ресурсами
Аналитическая/Контрольная работа:

- «Разработать дерево целей, задач и функций службы управления человеческими ресурсами организации. Разработать структуру этой службы.
- Разработайте положение о структурном подразделении и должностные инструкции для ключевых специалистов.»

С.2 Методология управления человеческими ресурсами
Домашняя контрольная работа: «Дерево основных понятий трудовых ресурсов, действующих сил на рынке труда».

С.3 Управление развитием человеческих ресурсов
Контрольная работа:

- Планирования привлечения персонала
- Разработать примерный план работы с резервом для конкретной организации.

С.4 Управление развитием человеческих ресурсов
Контрольная работа:
Привести примеры удачного сочетания профессиональной и внутриорганизационной (внутриотраслевой) карьеры.

С.5 Управление развитием человеческих ресурсов
Контрольная работа:
1. Используя Трудовой кодекс РФ или КР, определите возможные ориентировочные затраты предприятия на обучение работников.
2. Для выбранного конкретного предприятия, организации определите виды и формы обучения для групп персонала.

С.6 Технология управления человеческими ресурсами
Контрольная работа:
Подготовка к составлению:
автобиографии; резюме; служебной характеристики на себя по итогам практики или деятельности в организации; объявлении о текущей вакансии

С.7 Технология управления человеческими ресурсами
Контрольная работа:
«Деловая оценка человеческих ресурсов»
1. Определите перечень работников, не подлежащих аттестации.
2. Составьте служебную характеристику на себя по итогам практики или деятельности в организации.

Блок D

Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации:

• *Вопросы для проверки уровня обученности ЗНАТЬ*

1. Предмет и задачи дисциплины «Управление человеческими ресурсами».
2. Концепция управления человеческими ресурсами, ее цели и их основные функции.
3. Методы управления человеческими ресурсами.
4. Функции, принципы управления человеческими ресурсами.
5. Понятие персонала и его классификация по категориям.
6. Система управления человеческими ресурсами.
7. Классификация методов построения системы управления человеческими ресурсами.
8. Принципы системы управления человеческими ресурсами.
9. Кадровое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
10. Нормативное и информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.
11. Служба управления человеческими ресурсами.
12. Кадровая политика организации.
13. Типы кадровой политики.
14. Этапы построения кадровой политики.
15. Условия разработки кадровой политики.
16. Стратегия управления человеческими ресурсами организации.
17. Сущность кадрового планирования. Цели и задачи кадрового планирования в организации.
18. Уровни и этапы кадрового планирования.
19. Оперативный план работы с человеческими ресурсами в организации.
20. Планирование потребности в персонале.
21. Источники организации найма персонала и их эффективность.
22. Методы оценки и отбора персонала.
23. Сущность и виды карьеры.
24. Управление деловой карьерой.
25. Системы служебно-профессионального продвижения.
26. Условия управления деловой карьерой персонала.
27. Содержание этапов карьеры персонала.
28. Классификация карьеры персонала.
29. Типовые модели деловой карьеры.
30. Планирование карьеры персонала.
31. Процесс управления служебно-профессиональным продвижением.
32. Резерв кадров и ее типы.
33. Формирование резерва кадров.
34. Основные этапы и источники формирования кадрового резерва.
35. Принципы формирования кадрового резерва.
36. Работа с резервом кадров.
37. Планирование и подготовка резерва руководителей.
38. Система подготовки кадров.
39. Методы управления конфликтами.
40. Система подбора персонала.
41. Различие отбора от подбора персонала.
42. Отбор персонала.
43. Принципы подбора персонала
44. Принципы отбора персонала.
45. Формы и методы отбора персонала.
46. Содержание и методы профессионального обучения.
47. Сущность оценки персонала.
48. Методы оценки персонала.

49. Критерии оценки персонала.
50. Оценка потенциала работника.
51. Оценка индивидуального вклада.
52. Управление конфликтами

Задачи/задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ

1. Подбирать квалифицированный персонал.
2. На основе критериев оценки УЧР, делать практические выводы, касающиеся проблем набора, обучения, мотивации и оплаты труда.
3. Формулировать необходимые требования к кандидатам.
4. Проектировать систему отбора кандидатов.
5. Оценить эффективность привлечения персонала
6. Определять потребность в обучении персонала.

Задачи/задания для проверки уровня обученности УМЕТЬ и ВЛАДЕТЬ на основе конкретного примера

1. Разработать структуру собеседования.
2. Составить план адаптации нового сотрудника.
3. Оценить потребность в обучении персонала.
4. Провести анализ мотивации сотрудников.
5. Разработать систему KPI для отдела.
6. Создать модель организационной структуры.
7. Провести SWOT-анализ системы управления человеческими ресурсами КРСУ, выявив сильные стороны, слабости, возможности и угрозы.
8. Составить программу кадрового резерва.
9. Составить план проведения аттестации сотрудников.
10. Разработать модель карьеры
11. Разработать методику оценки персонала.

Пример построения билета промежуточной аттестации:

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ № ___

1. 2. 3. Вопрос для проверки уровня обученности ЗНАТЬ
Сущность и виды карьеры.
Вопрос для проверки уровня обученности ЗНАТЬ
Система подбора персонала.
Задание для проверки уровня обученности УМЕТЬ и ВЛАДЕТЬ
Составить программу кадрового резерва.

Раздел 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

- ***Оценочные средства текущего и рубежного контроля***

1. Устный опрос на практических (семинарских) занятиях по отдельным темам

Критерий	Вес критерия [1]	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.	40	Неполные ответы. Отсутствие знаний по изучаемой предметной области.	Обоснованный ответ на примерах собственных наблюдений.	Общее представление о понятиях изучаемой темы.	Точное формулирование ответа по заданному вопросу предметной области.	
Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.	20	Отсутствие в полной мере терминологии предметной области	Недосточное использование терминологии в содержании ответа	Применение терминологии в неполной мере	Четко сформулированный ответ с качественно подобранным набором терминов	
Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.	20	Понимание не в достаточной мере сущности явлений и процессов. Необоснованные краткие выводы	Раскрытие сущности явлений на основе суждений и обоснованных выводах	Умение объяснить сущность явлений на основе собственных выводов.	Проявление навыков понимания и умения логичности происходящих явлений, исходя из правильно аргументированных выводах	
Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.	20	Отсутствие навыков выражать свое мнение и в полной мере отвечать на поставленные вопросы	Умение раскрыть ответ без применения логики и последовательности выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	Владение не в полной мере монологической речью в логически изложенных и обоснованных ответах на поставленные вопросы	Четкое владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме	
Итоговая оценка (в %)						

[1] По 100-балльной шкале

2. Реферат

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Содержание реферата	40	несоответствие содержания реферата выбранной теме (поставленному вопросу)	содержание реферата не раскрывает в полном объеме поставленную тему, отсутствует аргументированность в изложении. неполное или неточное определение понятий	в содержание реферата соответствует выбранной теме, но раскрытие темы остается не обоснованным	содержание реферата полностью соответствует выбранной теме; тема раскрыта исчерпывающе полно, профессионально, грамотно. Достаточная аргументированность содержания реферата	
защита на занятии	20	демонстрирует полное непонимание проблемы и язык работы можно оценить, как «примитивный»	демонстрирует не полное понимание проблемы и язык работы в целом не соответствует уровню своего курса	демонстрирует понимание проблемы и для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком.	демонстрирует полное понимание проблемы и для выражения своих мыслей не пользуется упрощенно-примитивным языком	
соответствие форматным требованиям оформления и грамотное изложение текста	20	Во введении тезис отсутствует или не соответствует теме реферата, Отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение, В основной части нет логичного последовательного раскрытия темы, Выводы не вытекают из основной части. Наличие орфографических ошибок	Во введении тезис сформулирован не четко, и не вполне соответствует теме реферата, В основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно, Заключенные выводы не полностью соответствуют содержанию основной части. Наличие орфографических ошибок.	Во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме реферата, в известной мере выполнена заинтересовать читателя, В основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис, Заключение содержит выводы, логично вытекающее из содержания основной части	Деление текста на введение, основную часть и заключение, Деление текста на введение, основную часть и заключение, Заключение содержит выводы, логично вытекающее из содержания основной части. Отсутствие орфографических ошибок	
качество handout (раздаточного материала)	20	отсутствие handout (раздаточного материала)	структура handout не раскрывает темы реферата	структура handout соответствует теме, но не раскрывает ее в полном объеме	структура handout выдержана в соответствии с темой реферата; использован творческий подход	
Итоговая оценка (в %)						

3. Доклад (экспресс-сообщение)

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
содержание доклада и раскрытие поставленной темы	**40**	Доклад не соответствует выбранной теме или проблематике. Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Доклад не в полной мере соответствует выбранной теме или проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
качество handout (раздаточного материала)	40	Handout отсутствует	Handout не раскрывает тему доклада. Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	В handout проблема раскрыта. Представляемая информация систематизирована и последовательна.	Проблема раскрыта полностью. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Есть творческий подход к работе	
устная презентация доклада	10	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Выводы сделаны. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
новизна и оригинальность положений	10	Нет новизны и оригинальности	Только ответы на элементарные вопросы	Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы.	
Итоговая оценка (в %)						

4. Постер или стендовый доклад

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Цели и задачи исследовательской работы	**20**	Цели и задачи исследовательской работы не достигнуты. Проблема не раскрыта.	Цели и задачи исследовательской работы не достигнуты в полной мере. Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Цели и задачи исследовательской работы достигнуты. Проблема раскрыта. Выводы сделаны, но не обоснованы	Цели и задачи исследовательской работы достигнуты. Постер содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Описание алгоритма проведенного исследования	20	Нет описания алгоритма проведенного исследования	Описание алгоритма проведенного исследования есть, но проведено не корректно	Есть стандартное описание алгоритма проведенного исследования	Описание алгоритма проведенного исследования проведено корректно и с творческим подходом. Выводы сделаны.	
Методы, используемые в ходе исследовательской деятельности	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Не все выводы сделаны или обоснованы. Ответы на вопросы полные или частично полные. Есть текстовое описание использованных методов исследования	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений. Методы исследования представлены в графическом или иллюстративном виде, с использованием различных видов диаграмм.	
Основные выводы и результаты	20	Нет новизны и оригинальности. Отсутствуют выводы	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Только ответы на элементарные вопросы	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Есть творческий подход	
Соблюдение основных правил визуального построения постера	20	Нет соответствия основным правилам построения постера	Не обеспечена наглядность предоставления информации	Обеспечена наглядность предоставления информации. Правильно соотнесены текстовые и иллюстративные составляющие постера.	Обеспечена наглядность предоставления информации. Правильно соотнесены текстовые и иллюстративные составляющие постера, удачно использованы цветовые сочетания.	
Итоговая оценка (в %)						

5. PowerPoint презентация

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие презентации выбранной теме или проблематике	40	Презентация не соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация не в полной мере соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике	Презентация соответствует выбранной теме или проблематике и содержит элементы анализа, сделанного лично студентом	
Полнота раскрытия задания на презентацию	20	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или обоснованы.	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы сделаны.	
Структурированность слайдов и логичность изложения	20	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2-х профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.	
Грамотность и наглядность оформления слайдов	10	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2-х ошибок в представляемой информации	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представленной информации	
Соответствие выступления (защиты презентации) принятым правилам	10	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
Итоговая оценка (в %)						

6. Контрольная /Самаостоятельная работа

Критерий	Вес критерия	Минимальный ответ - 0-59%	Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 %	Законченный полный ответ - 70-84 %	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 %	Отметка (в %)
Соответствие определенной логической последовательности (алгоритму) решения контрольной работы	25	Тема не раскрыта. Задачи не решены	Содержание работы раскрыто не полностью. Задачи не решены до конца, но есть четкий алгоритм решения.	Содержание работы раскрыто. Не все выводы обоснованы.	Работа завершена полностью. Сделаны подробные выводы.	
Умение оперировать понятиями, правилами и утверждениями, формулами	25	Знания из области изучаемой учебной дисциплины не использованы	Слабое использовнаие знаний из области изучаемой учебной дисциплины	Обоснованная аргументация выдвигаемых положений . Использование теоретического материала	Высокий уровень аналитико-исследовательских навыков студента	
Исчерпывающие конкретные ответы на поставленные в контрольной работе вопросы	25	Работа выполнена не последовательно и не обоснованно	Представленный в работе ответ не систематизирован и не последовательн. Неполная обоснованность выводов	Представленный в работе анализ достаточно систематизирован и последователен.	Установлена четкая взаимосвязь и последовательность в выполнении задания. Все выводы обоснованы	
Усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков	25	Нет понимания сути задания	Слабое представление о сути задания	Сформированное и содержательное выполнение задания, но без выраженной собственной позиции	Четкое представление и содержательное выполнение задания с выраженной собственной позицией	
Итоговая оценка (в %)						

- ***Промежуточная аттестация (зачет или экзамен)***

Уровень освоения компетенции	Вес, %	Баллы[2]
оценка уровня обученности «знать»	28	8
оценка уровня обученности «уметь»	36	11
оценка уровня обученности «владеть»	36	11
Итого	**100**	**30**

При оценке **устных ответов** на проверку уровня обученности **ЗНАТЬ** учитываются следующие критерии:

1. Знание основных процессов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (6,8-8 баллов) оценивается ответ, который показывает прочные знания по основным тезисам вопроса, студент профессионально рассуждает о характере воздействия субъектов и объектов, методах и способах их регулирования; глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5,6-6,7 баллов) оценивается ответ, который показывает хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент не очень хорошо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не очень глубокие знания теоретических основ дисциплины.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (4,8-5,5 баллов) оценивается ответ, который показывает недостаточно хорошие знания по основным тезисам вопроса, студент плохо разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; плохо знает теоретические основы дисциплины.

Минимальный ответ - 0-59% (0-4,7 баллов) оценивается ответ, который показывает очень слабые знания по основным тезисам вопроса, студент не разбирается в характере воздействия, методах и способах регулирования; не знает теоретических основ дисциплины.

Тест (оценка уровня обученности «знать»)

правильные ответы в тесте, %	оценка за тест	оценка в баллах
85 – 100	отлично	6,8 – 8
70– 84	хорошо	5,6 – 6,7
60 – 69	удовлетворительно	4,8 – 5,5
0 – 59	неудовлетворительно	0 – 4,7

При оценке ответов на проверку уровня обученности **УМЕТЬ** и **ВЛАДЕТЬ** учитываются следующие критерии (ситуационные задачи и задания):

Образцовый, примерный, достойный подражания ответ - 85-100 % (9-11 баллов) оценивается ответ, при котором студент объясняет и аргументирует постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; оценивает альтернативные решения проблемы; профессионально идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, оценивает риск их реализации; быстро принимает решения по целесообразным действиям в ситуации, распознает угрозы и возможности; умеет использовать различные методики и методы анализа и оценки.

[2] количество баллов рассчитано по процентным уровням, принятым по балльно-рейтинговой шкале оценки знаний в КРСУ, при условии, что оценка за экзамен (зачет) в рейтинге по дисциплине равна 30 баллам

Демонстрирует полное понимание проблемы. Все задачи и задания выполнены.

Законченный полный ответ - 70-84 % (5-9 баллов) оценивается ответ, при котором студент ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; но не приводит альтернативные решения проблемы; умеет идентифицировать основные факторы, процессы и этапы работ, но не оценивает риск их реализации; распознает угрозы и возможности; достаточно хорошо умеет использовать некоторые методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует значительное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.

Изложенный частично раскрытый ответ - 60-69 % (1-4 балла) оценивается ответ, при котором студент не точно ставит постановку проблемы в ситуационном задании собственными словами; слабо идентифицирует основные факторы, процессы и этапы работ, и не оценивает риск их реализации; плохо распознает угрозы и возможности; не умеет использовать методики и методы анализа и оценки.

Демонстрирует совсем небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Минимальный ответ - 0-59% (0 баллов) оценивается ответ, при котором студент демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа и даже не было попытки решить задачу.

Раздел 5. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины / практики и выполнению контрольных заданий

Для выполнения контрольных мероприятий настоятельно рекомендуется использовать: Хасанова Л.В., Беликова Н.В., Рахманалиева А.А. и др. Организация самостоятельной работы студентов: учебно- методическое пособие – Б.: КРСУ, 2014.