Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Карпов Евгений Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.03.2022 23:05:30
Уникальный программный ключ:
34e81b9ebf022d792ddf4ba544335e3bff3ea8f9d78cf1d2f098d273e66a8100

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИЦЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ВПА
Автономная некоммерческая организация высшего образования
АНО ВО МПА ВПА

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР
Л.М. Окунева
27 августа 2020 г.

Управление трудовыми ресурсами

рабочая программа дисциплины (модуля)

Учебный план Направление подготовки - МЕНЕДЖМЕНТ

Год начала подготовки 2017

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
в том числе:
аудиторные занятия 12
самостоятельная работа 128
часов на контроль 4

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**8 (4.2)**		Итого	
Недель	18			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	128	128	128	128
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	144	144	144	144

Рабочая программа дисциплины

Управление трудовыми ресурсами

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 г. № 7)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки - МЕНЕДЖМЕНТ

утвержденного учёным советом вуза от 27.08.2020 протокол № 1.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	изучение проблем занятости, безработицы и формирования ресурсов для трудовой деятельности, формирование четких и осознанных представлений о сущности трудовых ресурсов и особенностях управления ими в условиях рыночной экономики

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.08
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Организационная культура
2.1.2	Регламентация и нормирование труда
2.1.3	Технологические основы производства
2.1.4	Организация и оплата труда
2.1.5	Основы управления персоналом
2.1.6	Управленческий консалтинг
2.1.7	Инновационный менеджмент
2.1.8	Теория менеджмента
2.1.9	Основы делопроизводства
2.1.10	Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)
2.1.11	Элективные дисциплины (модули) по физической культуре и спорту
2.1.12	Психология
2.1.13	Элективные дисциплины (модули) по физической культуре и спорту (модуль 1)
2.1.14	Элективные дисциплины (модули) по физической культуре и спорту (модуль 2)
2.2	**Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Документационное обеспечение управления персоналом
2.2.2	Основы кадровой политики и кадрового планирования
2.2.3	Основы организации труда
2.2.4	Служба управления персоналом
2.2.5	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
2.2.6	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
2.2.7	Производственная практика (преддипломная практика)

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ПК-8: владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
:
роль системы управления трудовыми ресурсами рыночной экономики;
рассчитывать численность рабочей силы на общероссийском и региональном уровнях;
виды занятости и безработицы;
инфраструктуру общероссийского и регионального рынков труда;
определять уровень, продолжительность безработицы в регионе:
навыками анализа состава рабочей силы;
навыками рассчета уровня безработицы в регионе;
вырабатывать меры по смягчению проблемы занятости населения при обострении ситуации на рынке труда;
навыками рассчета численности рабочей силы;
ПК-1: владением навыками 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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
:
уровень и степень компетенции государственных органов в вопросах регулирования рынка труда;
анализировать состав и рассчитывать численность трудовых ресурсов;

теоретические основы управления трудовыми ресурсами российском и региональном рынках труда;
нормативно-правовую базу управления трудовыми ресурсами;
анализировать состояние и прогнозировать динамику развития ситуации на рынке труда;
навыками привлечения трудовых ресурсов;
навыками прогноза динамики развития ситуации на рынке труда;
привлекать трудовые ресурсы;
навыками анализа состава и рассчта численности трудовых ресурсов;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	**Знать:**
3.1.1	теоретические основы управления трудовыми ресурсами российском и региональном рынках труда;
3.1.2	нормативно-правовую базу управления трудовыми ресурсами;
3.1.3	уровень и степень компетенции государственных органов в вопросах регулирования рынка труда;
3.1.4	инфраструктуру общероссийского и регионального рынков труда;
3.1.5	виды занятости и безработицы.
3.2	**Уметь:**
3.2.1	анализировать состав и рассчитывать численность рабочей силы на общероссийском и региональном уровнях;
3.2.2	определять уровень, продолжительность безработицы в регионе;
3.2.3	вырабатывать меры по смягчению проблемы занятости населения при обострении ситуации на рынке труда;
3.2.4	привлекать трудовые ресурсы.
3.2.5	
3.3	**Владеть:**
3.3.1	навыками рассчета численности рабочей силы;
3.3.2	навыками анализа состава рабочей силы;

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов
	Раздел 1. Трудовые ресурсы		
1.1	Формирование трудовых ресурсов /Лек/	8	1
1.2	Трудовой потенциал, его основные компоненты /Пр/	8	4
1.3	Система управления трудовыми ресурсами /Ср/	8	16
1.4	Миграция трудовых ресурсов /Ср/	8	16
	Раздел 2. Рынок труда как составная часть экономики		
2.1	Условия формирования и функционирования рынка труда /Лек/	8	1
2.2	Структура и сегментация рынка труда /Ср/	8	16
2.3	Государственное регулирование рынка труда /Ср/	8	16
	Раздел 3. Занятость населения		
3.1	Сущность занятости, основные принципы занятости, виды и формы, критерии занятости населения /Лек/	8	1
3.2	Критерии занятости /Пр/	8	4
	Раздел 4. Безработица		
4.1	Безработица – сложное многоаспектное социально-экономическое явление /Лек/	8	1
4.2	Формы российской безработицы, их особенности /Ср/	8	16
	Раздел 5. Социальная защита населения от безработицы		
5.1	Проблемы и особенности социальной защиты безработных /Ср/	8	16
5.2	Государственная политика в области защиты безработных /Ср/	8	16
5.3	Социально-психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения /Ср/	8	16
5.4	/ЗачётСОц/	8	4

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

1. Трудовые ресурсы общества: сущность, структура.
2. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды.
3. Механизм функционирования рынка труда.
4. Формы занятости.
5. Виды безработицы, их характеристики.
6. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
7. Взаимосвязь миграции с типами экономического роста.
8. Оценка ситуации на рынке труда.
9. Занятость, ее сущность. Основные группы занятого населения.
10.Основные типы безработицы, их характеристики.
11. Управление формированием трудовых ресурсов.
12. Виды рынков труда.
13. Зарубежные концепции государственного регулирования занятости населения.
14. Трудовой потенциал, его основные компоненты.
15. Миграционная политика, методы государственного воздействия на миграцию.
16. Показатели занятости населения.
17. Сущность безработицы, причины ее возникновения.
18. Качественная, физическая, интеллектуальная, социальная составляющие трудового потенциала.
19. Рынок труда, выполняемые функции.
20. Неформальная занятость, причины возникновения.
21. Институциональная безработица, отличие от других видов безработицы.
22. Сокращение рабочей силы. Мероприятия по защите высвобожденных работников.
23. Государственная система управления трудовыми ресурсами в РФ.
24. Структура рынков труда.
25. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
26. Информационное обеспечение рынка труда.
27. Понятие естественной безработицы.
28. Сегментация рынков труда.
29. Механизм реализации государственной политики занятости.
30. Направления взаимодействия предприятий с государственной службой занятости по кадровому обеспечению.
31. Ситуация в сфере занятости населения Российской Федерации.
32. Методы оценки и показатели безработицы.
33. Организация общественных работ.
34. Социальные гарантии и компенсации потерявшим работу.
35. Основные показатели, характеризующие состояние миграции.
36. Функции государства на рынке труда.
37. Сущность полной, неполной, продуктивной занятости.
38. Подходящая и неподходящая работа для безработных граждан.
39. Управление распределением трудовых ресурсов.
40. Виды миграции.
41. Сущность профессиональной ориентации и психологической поддержки безработных граждан.
42. Внутренний и внешний рынки труда.
43. Профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан.
44. Порядок определения и начисления пособия по безработице.
45. Сущность понятия «Экономически активное население».
46. Мировой опыт финансового воздействия на занятость населения.
47. Порядок определения и начисления стипендий безработным в период обучения.
48. Инфраструктура рынка труда.
49. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
50. Основные мировые подходы к регулированию занятости населения.
51. Неформальная занятость: состояние и перспективы.
52. Пассивная государственная политика на рынке труда, ее отличие от активной.
53. Занятость неполное рабочее время, причины возникновения.
54. Напряженная и критическая ситуация на рынке труда.
55. Понятие структурной безработицы.
56. Управление использованием трудовых ресурсов.
57. Эволюция мировых взглядов на государственное регулирование рынка труда.
58. Социальная защита безработных граждан.
59. Активная государственная политика на рынке труда, ее сущность.

5.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)

1. Мировые тенденции в области формирования трудового потенциала.
2. Существующие подходы к управлению трудовыми ресурсами в странах с развитой рыночной экономикой и вступивших на путь экономических преобразований.
3. Международные и общероссийские нормативно-правовые акты о праве граждан на труд.
4. Трудовой потенциал Тульской области, его формирование и использование.
5. Миграционные связи современной России и их влияние на российский рынок труда.
6. Формирование рынка труда и направления активной политики занятости в странах Западной Европы и США.

7. Ситуация на рынке труда Тульской области и прогнозы ее развития.
8. Занятость населения российских регионов: сравнительный анализ.
9. Система финансирования государственной политики занятости в Российской Федерации.
10.Социальная защита от безработицы в Тульской области.
11. Социальная защита от безработицы в регионе (на примере региона проживания студента).
12. Ситуация на рынке труда в регионе и прогнозы ее развития (на примере региона проживания студента).
13. Трудовой потенциал в регионе, его формирование и использование(на примере региона проживания студента).
14. Занятость населения российских регионов: сравнительный анализ (на примере Тульской области и региона проживания студента).

5.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

1. К населению трудоспособного возраста в РФ относятся:
а) мужчины 16-59 лет;
б) неработающие инвалиды I-II групп;
в) женщины 55-60 лет.
2. Нижняя граница трудоспособного возраста в России составляет:
а) 16 лет;
б) 18 лет;
в) 15 и даже 14 лет.
3. Часть всего населения страны, способная к трудовой деятельности,это:
а) трудовой потенциал;
б) экономически активное население;
в) трудовые ресурсы.
4. К трудовым ресурсам относят:
а) фактически работающих пенсионеров;
б) неработающих пенсионеров, получающих пенсии на льготных
условиях (муж. - 50-59 лет, жен. - 45-54 лет);
в) неработающих инвалидов I и II групп трудоспособного возраста.
5. Экономически активное население это:
а) все лица старше 16 лет;
б) занятые и безработные;
в) все трудоспособное население страны.
6. Управление трудовыми ресурсами это:
а) комплекс мер по прямому и косвенному воздействию государства на процессы их формирования, распределения, использования;
б) разработка и реализация работодателями мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
в) содействие профсоюзами обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу, увольнения, предоставления льгот и компенсацию в соответствии с законодательством РФ.
7. К видам миграции, отличающимся временными признаками, относят:
а) единовременную;
б) безвозвратную;
в) активную.
8. Рынок труда это элемент:
а) рыночной экономики;
б) плановой экономики;
в) социальной справедливости.
9. К субъектам рынка труда относятся:
а) работодатели;
б) заработная плата;
в) коллективные договоры и соглашения.
10. К управлению трудовыми ресурсами нельзя отнести:
а) реализацию мер по повышению уровня воспроизводства населения;
б) увеличение возрастного предела для получения права выхода
на пенсию;
в) переход европейских стран на единую общеевропейскую валюту.
11. При формировании политики эффективного управления трудовыми ресурсами не учитывают:
а) зарождение новых общественно-политических организаций и
движений;
б) потребности экономики;
в) состояние здоровья населения.
12. Субъектом управления трудовыми ресурсами являются:
а) наемные работники;
б) государство;
в) население.
13. На федеральном уровне коллективно-договорного регулирования
трудовыми отношениями действует соглашение:
а) региональное;

б) генеральное;
в) территориальное.
14. В заключение коллективных трудовых договоров и соглашений в числе социальных партнеров участвуют:
а) наемные работники;
б) социальные группы без юридического статуса;
в) трудовой потенциал.
15. Взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и Правительством в решении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов, выражающихся во взаимных консультациях и переговорах, это:
а) монетаризм;
б) трипартизм;
в) дуализм.
16. В Конституции РФ закреплен принцип труда:
а) обязательности;
б) добровольности;
в) адресности.
17. Одной из задач социально-экономической политики РФ является достижение занятости:
а) вторичной;
б) временной;
в) полной и эффективной.
18. К источникам финансирования государственной политики занятости населения относятся средства:
а) фонда социального страхования;
б) безработных граждан;
в) федерального бюджета.
19. К категории незанятого населения относятся граждане:
а) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
б) проходящие очный курс обучения в высших и средних специальных и других учебных заведениях;
в) обслуживающие домашнее хозяйство.
20. Занятость, не оформленная трудовым договором или соглашением и являющаяся источником не декларированных доходов, это занятость:
а) скрытая;
б) вторичная;
в) временная.
21. В характеристику эффективной занятости входит показатель:
а) стабильный и низкий уровень инфляции;
б) уровень занятости населения профессиональным трудом;
в) уровень вторичной занятости населения.
22. Общественные работы считаются подходящей работой для:
а) безработных граждан, имевших до постановки на учет в службе занятости среднемесячную зарплату ниже прожиточного минимума;
б) граждан, ищущих работу, не имеющих профессии;
в) граждан, сменивших за последний год, предшествующий периоду безработицы, два и более места работы.
23. Время, затраченное на переход с одного предприятия на другое,
порождает безработицу:
а) структурную;
б) фрикционную;
в) циклическую.
24. Период выплаты пособия по безработице продлевается в случае:
а) временной нетрудоспособности;
б) наличия в семье двух и более несовершеннолетних иждивенцев;
в) участия в общественных или сезонных работах.
25. Гражданин не признается безработным в случае, если он:
а) не занят, но зарегистрирован не по месту жительства, а по месту пребывания;
б) имеет и воспитывает несовершеннолетнего ребенка-инвалида;
в) имеет и воспитывает трех и более несовершеннолетних детей.
26. В случае не предоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 25 календарных месяцев безработицы безработный имеет право:
а) на получение пособия по безработице в размере не ниже прожиточного минимума, сложившегося в регионе на данный период;
б) на получение пособия по безработице в размере 1/2 минимальной оплаты труда;
в) на получение пособия в размере 20 процентов величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке,
но не ниже установленного.
27. Уровень безработицы представляет собой удельный вес:
а) незанятых в численности населения;
б) безработных в численности населения в трудоспособном возрасте;
в) безработных в численности экономически активного населения.
28. К категории населения, особо нуждающейся в поддержке службы занятости, относятся:

а) граждане, имеющие стаж работы пять и более лет;
б) ветераны Великой Отечественной войны;
в) граждане, уволенные с военной службы

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	Иванова-Швец Л. Н.	Управление трудовыми ресурсами: учебно-методический комплекс	Москва : Евразийский открытый институт, 2009 https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90752

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	Шаронина Л.В.	Макроэкономика: Учебное пособие	Директ-Медиа, 2017 http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=480937
Л2.2	А.В. Дейнека, В.А. Беспалько	Управление человеческими ресурсами: учебник	Дашков и К°, 2018 https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.2.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Open Office

6.2.2 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	http://www.consultant.ru/ Справочная правовая система «КонсультантПлюс».
6.3.2.2	sdo.tiei.ru - Электронная информационно-образовательная среда(ЭИОС)
6.3.2.3	http://biblioclub.ru/ ЭБС «Университетская библиотека online»
6.3.2.4	http://library.tiei.ru/ - ЭЛЕКТРОННАЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей). Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно - образовательную среду.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ И КРИТЕРИЯМ ОЦЕНИВАНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования в немалой степени зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение подаваемого лектором материала, после лекции и во время специально организуемых индивидуальных встреч он может задать лектору интересующие его вопросы.
Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и должны давать систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывать состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрировать внимание -обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность и способствовать формированию творческого мышления.
Главная задача лекционного курса - сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.
Основные функции лекций: 1. Познавательно-обучающая; 2. Развивающая; 3. Ориентирующе-направляющая; 4. Активизирующая; 5. Воспитательная; 6. Организующая; 7. информационная.
Выполнение практических заданий служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной

дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.
Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.
При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.
При проведении учебных занятий обеспечиваются развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).
Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить студентам умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.
Для контроля знаний студентов по данной дисциплине необходимо проводить оперативный, рубежный и итоговый контроль.
Оперативный контроль осуществляется путем проведения опросов студентов на семинарских занятиях, проверки выполнения практических заданий, а также учета вовлеченности (активности) студентов при обсуждении мини-докладов, организации ролевых игр и т.п.
Контроль за самостоятельной работой студентов по курсу осуществляется в двух формах: текущий контроль и итоговый.
Рубежный контроль (аттестация) подразумевает проведение тестирования по пройденным разделам курса. В тестирование могут быть включены темы, предложенные студентам для самостоятельной подготовки, а также практические задания.
Уровень сформированности профессиональных компетенций каждого обучающегося оценивается по следующей шкале (от 1 до 5):
1 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, не проявляет ни один из навыков, входящих в компетенцию;
2 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, проявляет отдельные навыки, входящие в компетенцию;
3 – выполняет типовые профессиональные задачи при консультационной поддержке: пороговый (критический) уровень готовности;
4 – самостоятельно выполняет типовые профессиональные задачи. Для решения нестандартных задач требуется консультационная помощь: пороговый (допустимый) уровень готовности;
5 – все профессиональные (типовые и нестандартные) профессиональные задачи выполняет самостоятельно: повышенный уровень готовности.
Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме экзамена и (или) дифференцированного зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:
50–71 – «удовлетворительно»;
71–92 – «хорошо»;
92–100 – «отлично».
Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:
Оценка "ОТЛИЧНО" ставится обучающемуся, показавшему повышенный уровень готовности.
Оценка "ХОРОШО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (допустимый) уровень готовности.
Оценка "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (критический) уровень готовности.
Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:
51–100 – «зачтено».
Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:
Оценка "зачтено" ставится обучающемуся, минимально показавшему пороговый (критический) уровень готовности.