

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31 » мая 2019 г. №377-1

**Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством
трудовых ресурсов**
рабочая программа дисциплины

| | |
|--|--|
| Учебный план | <u>38.03.03 Управление персоналом</u> |
| Профиль подготовки | <u>Управление персоналом организации</u> |
| Программа подготовки | <u>прикладной бакалавриат</u> |
| Квалификация выпускника | <u>бакалавр</u> |
| Форма обучения | <u>заочная</u> |
| Нормативный срок обучения | <u>5 лет</u> |
| Кафедра-разработчик программы | <u>Менеджмент</u> |
| Общая трудоемкость в з.е. – 3 Часов по учебному плану - 108 | Формы промежуточной аттестации на курсе: <u>зачет, 4</u> |

Распределение часов дисциплины по курсам

| Курс | 4 | Итого |
|--|-------------------------|-------------------------|
| Вид занятий | Часов по учебному плану | Часов по учебному плану |
| Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий | 12 | 12 |
| – лекции | 6 | 6 |
| – практические (семинарские) | 6 | 6 |
| Самостоятельная работа | 92 | 92 |
| Зачет | 4 | 4 |
| Итого | 108 | 108 |

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



| 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|--|
| 1.1 ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| 1 | создание базы для изучения общепрофессиональных и специальных дисциплин; |
| 2 | формирование умения и навыков студента для работы с документацией, входящей в систему менеджмента качества; |
| 3 | приобретение навыков самостоятельного инициативного и творческого использования полученных знаний в практической деятельности в обеспечении качества работы. |
| 1.2 ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| 1 | дать представление о современном состоянии развития теории и практики систем менеджмента качества, управления персоналом, перспективы их развития; |
| 2 | дать представление о законодательных и правовых актах в области систем менеджмента качества и управления персоналом; |
| 3 | сформировать навыки описания систем менеджмента качества; |
| 4 | сформировать навыки выделения, описания и совершенствования процессов СМК в организации; |
| 5 | сформировать навыки и умения оценки качества подготовки персонала в рамках системы менеджмента качества; |
| 6 | сформировать навыки и умения в проведении внутренних проверок системы менеджмента качества; |
| 7 | сформировать навыки и умения оформления нормативной и управленческой документации системы менеджмента качества. |

| 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|---|--|
| Вариативная по выбору Блок Б1. | |
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося | |
| 2.1.1 | Б1.Б.15 Основы управления персоналом |
| 2.1.2 | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования |
| 2.1.3 | Б1.Б.17 Организационное поведение |
| 2.1.4 | Б1.В.01 Основы финансового менеджмента |
| 2.1.5 | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений |
| 2.1.6 | Б1.В.03 Документационное обеспечение управления персоналом |
| 2.1.7 | Б1.В.05 Производственный менеджмент |
| 2.1.8 | Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства |
| 2.1.9 | Б1.В.16 Организационная культура |
| 2.1.10 | Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала |
| 2.1.11 | Б1.В.19 Оплата труда персонала |
| 2.1.12 | Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности |
| 2.1.13 | Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент |
| 2.1.14 | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология |
| 2.1.15 | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент |
| 2.1.16 | Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная) |
| 2.1.17 | Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее | |
| 2.2.1 | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте |
| 2.2.2 | Б1.В.17 Основы управленческого консультирования |
| 2.2.3 | Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы |
| 2.2.4 | Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе |
| 2.2.5 | Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой |
| 2.2.6 | Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями |

| 3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
|--|---|
| ОПК-7: готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | принципы менеджмента качества в управлении персоналом; |
| Уметь | поощрять работников в отношении принятия ими на себя ответственности и создавать условия, позволяющие работникам добиваться намеченных результатов; |
| Владеть | навыками идентификации потребностей, связанных с вовлечением работников в деятельность |

| | |
|--|--|
| | организации; |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | показатели, характеризующие результативность функционирования менеджмента качества в управлении персоналом; |
| Уметь | внедрять планы и связанные с ними мероприятия для того, чтобы добиться поставленной цели в области вовлечения работников и их компетентности; |
| Владеть | навыками достижения соглашений с работниками в отношении разработанных планов; |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | политику и цели системы менеджмента качества организации; |
| Уметь | разрабатывать и поддерживать процедуры для того, чтобы планировать процесс вовлечения работников и приобретения ими компетентности на организационном, групповом и индивидуальном уровнях; |
| Владеть | навыками оценки планов, действий и полученных результатов в целях постоянного улучшения деятельности. |
| ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | основные понятия, профессиональную терминологию в области менеджмента качества в управлении персоналом; |
| Уметь | анализировать нормативно-правовые акты, регламентирующие менеджмент качества в управлении персоналом; |
| Владеть | навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами; |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | технологии, принципы и методы принятия организационно-управленческих решений в области менеджмента качества в управлении персоналом; |
| Уметь | работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области менеджмента качества управления персоналом; |
| Владеть | навыками разработки мероприятий по непрерывному совершенствованию процессов в управлении персоналом; |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | формы ответственности за принятые организационно-управленческие решения при внедрении менеджмента качества в организации; |
| Уметь | выявлять ключевые элементы менеджмента качества в управлении персоналом и оценивать их влияние на процесс принятия решений; |
| Владеть | методами выбора оптимальных организационно-управленческих решений в области менеджмента качества в управлении персоналом; |
| ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации | |
| Минимальный уровень освоения компетенции | |
| Знать | основы менеджмента качества в управлении персоналом; |
| Уметь | осуществлять работу с ГОСТР ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества. Требования»; |
| Владеть | навыками постоянного улучшения процессов в области менеджмента качества в управлении персоналом; |
| Базовый уровень освоения компетенции | |
| Знать | особенности трактовки качества с философской, социальной, технической, экономической и правовой точек зрения; |
| Уметь | использовать принцип системного подхода в управлении качеством персонала; |
| Владеть | методами управления качеством в управлении персоналом и способами воздействия на него; |
| Высокий уровень освоения компетенции | |
| Знать | механизм управления менеджментом качества в управлении персоналом; |
| Уметь | внедрять в деятельность организации принципы системы менеджмента качества управления персоналом; |
| Владеть | методами оценки функционирования менеджмента качества в управлении персоналом. |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|------------|--|
| 3.1 | Знать |
| 3.1.1 | – современное состояние вопросов систем менеджмента качества, перспективы их развития; |
| 3.1.2 | – методологии описания систем менеджмента качества, сущность и роль качества в функционировании предприятий и организаций; |
| 3.1.3 | – функции качества на всех стадиях жизненного цикла продукции; организационные и социальные аспекты |

| | |
|------------|---|
| | качества; |
| 3.1.4 | – систему менеджмента качества на базе стандарта ИСО серии 9000:2015; систему всеобщего управления качеством; |
| 3.1.5 | – современное состояние вопросов в области управления персоналом; |
| 3.2 | Уметь |
| 3.2.1 | – реализовать функции качества на всех стадиях жизненного цикла продукции; |
| 3.2.2 | – описывать и совершенствовать процессы в организации; |
| 3.2.3 | – работать в группе по технологиям усовершенствования процессов организации, выделять основные и вспомогательные процессы системы менеджмента качества, создавать взаимосвязанную сеть процессов предприятия, описывать процессы СМК; |
| 3.2.4 | – оценивать качество подготовки персонала в рамках системы менеджмента качества; |
| 3.2.5 | – планировать проведение внутренних проверок системы менеджмента качества; |
| 3.3 | Владеть |
| 3.3.1 | – законодательными и правовыми актами в области систем менеджмента качества и управления персоналом; |
| 3.3.2 | – понятийно-терминологическим аппаратом в области систем менеджмента качества; |
| 3.3.3 | – навыками оформления нормативной и управленческой документации, методами описания и совершенствования процессов; |
| 3.3.4 | – навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии; |
| 3.3.5 | – навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности. |

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часы | Код компетенции | Учебная литература, ресурсы сети «Интернет» |
|-------------|--|------|------|-----------------|---|
| 1 | Раздел 1 Этапы формирования систем менеджмента качества | | | | |
| 1.1 | Тема 1. Основные понятия системы менеджмента качества в управлении персоналом 1.1 Сущность системы менеджмента качества. 1.2 Определение области применения системы менеджмента качества 1.3 Система менеджмента качества и ее процессы /Лек./ | 4 | 2 | ОПК-7, ОПК-8 | Л1.1, Л1.2 |
| 1.2 | Тема 1. Основные понятия системы менеджмента качества в управлении персоналом Дискуссия по докладам. /Пр./ | 4 | 2 | ОПК-7, ОПК-8 | Л3.1 |
| 1.3 | Тема 1. Основные понятия системы менеджмента качества в управлении персоналом Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к докладам /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-7, ОПК-8 | Л4.1 |
| 1.4 | Тема 2. Эволюция подходов к управлению качеством /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-7, ОПК-8 | Л4.1 |
| 1.5 | Тема 3. Принципы и показатели управления персоналом организации в СМК 3.1 Принципы менеджмента качества ISO 9001:2015 3.2 Основные направления управления персоналом в СМК 3.3 Анализ принципов и показателей управления персоналом организации в СМК /Лек./ | 4 | 2 | ОПК-7, ОПК-8 | Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2 6.3.3.1 |
| 1.6 | Тема 3. Принципы и показатели управления персоналом организации в СМК Игровой практикум «14 принципов Деминга». Решение бизнес-кейсов. | 4 | 2 | ОПК-7, ОПК-8 | Л3.1 |

| | | | | | |
|------|---|---|----|-----------------|--|
| | /Пр./ | | | | |
| 1.7 | Тема 3. Принципы и показатели управления персоналом организации в СМК Подготовка индивидуального творческого задания, решение кейс-задачи /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-7, ОПК-8 | Л4.1 |
| 1.8 | Тема 4. Ориентация на потребителей 4.1 Ориентация на потребителей: основные положения 4.2 Определение удовлетворенности потребителя и показатели удовлетворенности. 4.3 Методы определения направлений по улучшению удовлетворенности потребителей /Лек./ | 4 | 2 | ОПК-7, ОПК-8 | Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2 6.3.3.1 |
| 1.9 | Тема 4. Ориентация на потребителей Дискуссия. Решение бизнес-кейсов. Задание «Учимся слушать». Заполнение таблиц. /Пр./ | 4 | 2 | ОПК-7, ОПК-8 | Л3.1 |
| 1.10 | Тема 4. Ориентация на потребителей Подготовка к дискуссии, решение разноуровневой задачи, написание эссе, решение кейс-задачи /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-7, ОПК-8 | Л4.1 |
| 1.11 | Тема 5. Лидерство в системе менеджмента качества Подготовка индивидуального творческого задания, написание эссе /Ср./ | 4 | 10 | ОПК-7, ОПК-8 | Л4.1 |
| 1.12 | Тема 6. Приверженность и вовлеченность в системе менеджмента качества Подготовка к тестированию /Ср./ | 4 | 10 | ОПК-7, ОПК-8 | Л4.1 |
| 2 | Раздел 2. Документирование и проверка систем менеджмента качества | | | | |
| 2.1 | Тема 7. Процессный подход в СМК Подготовка индивидуального творческого задания /Ср./ | 4 | 6 | ПК-12 | Л4.1 |
| 2.2 | Тема 8. Критерии и методы оценки функционирования процессов Подготовка реферата /Ср./ | 4 | 8 | ПК-12 | Л4.1 |
| 2.3 | Тема 9. Постоянное улучшение процессов Подготовка индивидуального творческого задания, решение кейс-задачи. Подготовка к тестированию /Ср./ | 4 | 8 | ПК-12 | Л4.1 |
| 2.4 | Написание контрольной работы /Ср./ | 4 | 18 | | Л4.2 |
| | Форма контроля: зачет | | 4 | | - |

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---|---|---|---|---|
| Л.1.1 | Соколов, Ю.И. | <u>Менеджмент качества на железнодорожном транспорте</u> [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/55398 | ФГБОУ "Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте"- г.Москва, 2014 г. | 100% online |
| Л.1.2 | Михеева, Е.Н., Сероштан, М.В. | <u>Управление качеством</u> [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/56324 | Дашков и К.- г. Москва, 2017 г. | 100% online |
| 6.1.2 Дополнительная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| Л.2.1 | Палкин, С.В., Козырев, В.А., Лисенков, А.Н. | <u>Развитие систем менеджмента качества</u> [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/55398 | ФГБОУ "Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте"- г.Москва, 2014 г. | 100% online |
| Л.2.2 | Тепман, Л.Н. | <u>Управление качеством</u> [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book | ЮНИТИ-ДАНА- г. Москва, 2015 г. | 100% online |
| 6.1.3 Методические разработки | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| ЛЗ.1 | Михайлова, Н.С. | Менеджмент качества в управлении персоналом: методическое пособие для студентов очной и заочной форм обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=20242.pdf | Личный кабинет обучающегося | 100% online |
| 6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
| Л4.1 | Либенсон, И.Р. | Менеджмент качества в управлении персоналом: методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения | Личный кабинет обучающегося | 100% online |
| Л4.2 | Либенсон, И.Р. | Менеджмент качества в управлении персоналом: методические указания по выполнению контрольной работы студентов заочной формы обучения | Личный кабинет обучающегося | 100% online |
| 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | | | | |
| Э.1 | HR-портал (сообщество профессионалов) http://www.hr-portal.ru | | | |
| Э.2 | Сайт для HR-менеджеров http://www.hrm.ru | | | |
| Э.3 | Форум: профессионалы бережливого производства http://www.leanforum.ru | | | |
| 6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) | | | | |
| 6.3.1 Перечень базового программного обеспечения | | | | |
| 6.3.1.1 | ОС Microsoft Windows XP Professional, количество – 227, лицензия № 44718499; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество – 100, лицензия № 49379844 | | | |
| 6.3.1.2 | Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно | | | |

| | |
|--|--|
| | распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org |
| 6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения | |
| 6.3.2.1 | Не предусмотрено |
| 6.3.3 Перечень информационных справочных систем | |
| 6.3.3.1 | <p>- Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru</p> <p>- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 9000-2015 "Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь" (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28 сентября 2015 г. N 1390-ст)</p> <p>- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 10014-2008 "Менеджмент организации. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества" (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 18 декабря 2008 г. N 472-ст)</p> |

| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | |
|---|--|
| 1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. |
| 2 | <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507. |

| 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|--|
| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
| Лекция | <p>Изучение дисциплины «Менеджмент качества в управлении персоналом» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Система менеджмента качества, позволяет воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации.</p> <p>Обучающиеся получают знания в области управления персоналом с позиции системы менеджмента качества.</p> <p>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.</p> <p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p> <p>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p> |
| Практическое (семинарское) занятие | <p>Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.</p> <p>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствии с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.</p> <p>Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>признакам:</p> <p>1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твёрдое знание лекционного материала,</p> <p>4. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.</p> |
| <p>Самостоятельная работа студентов</p> | <p>Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационного обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. Список ключевых понятий (словарь терминов) по дисциплине с их разъяснением прилагается.</p> <p>Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу студентов.</p> <p>Усиление роли самостоятельной работы студентов означает развитие умения учиться, формирование у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач. <p>Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.</p> <p>Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Студенту предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы.</p> |
| <p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> | |

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.07.02 «Система управления качеством трудовых ресурсов»**

(заочная форма обучения)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.ДВ.07.02 «Система управления качеством трудовых ресурсов»

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 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
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Дисциплина «Система управления качеством трудовых ресурсов» участвует в формировании компетенций:

ОПК-7 – готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

ОПК-8 – способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ПК-12 – знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций
ОПК-7, ОПК-8, ПК-12 при освоении образовательной программы

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Курс изучения дисциплины | Этапы формирования компетенции |
|-----------------|--|--|--------------------------|--------------------------------|
| ОПК-7 | готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других | Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.Б.17 Организационное поведение | 2 | 2 |
| | | Б1.Б.15 Основы управления персоналом | 3 | 3 |
| | | Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства | 4 | 4 |
| | | Б1.В.16 Организационная культура | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.07.01 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.08.01 Мониторинг социально-трудовой сферы | 5 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.08.02 Исследование социальных отношений в коллективе | 5 | 5 |
| | | Б1.В.17 Основы управленческого консультирования | 5 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.11.01 Управление организационной культурой | 5 | 5 |
| | | Б1.В.ДВ.11.02 Управление межкультурными коммуникациями | 5 | 5 |
| ОПК-8 | способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить | Б1.В.01 Основы финансового менеджмента | 2 | 1 |
| | | Б1.В.05 Производственный менеджмент | 3 | 2 |
| | | Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная) | 3 | 2 |
| | | Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных | 4 | 3 |

| | | | | |
|-------|--|--|---|---|
| | организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты | умений и опыта профессиональной деятельности | | |
| | | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений | 4 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.07.01 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 3 |
| | | Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 3 |
| | | Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала | 4 | 3 |
| | | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте | 5 | 4 |
| | | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте | 5 | 4 |
| ПК-12 | знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации | Б1.В.03 Документационное обеспечение управления персоналом | 4 | 1 |
| | | Б1.В.19 Оплата труда персонала | 4 | 1 |
| | | Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности | 4 | 1 |
| | | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений | 4 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.07.01 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов | 4 | 1 |

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-7, ОПК-8, ПК-12 планируемым результатам обучения

| Код компетенции | Наименование компетенции | Наименования разделов/тем дисциплины | Уровни освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции) |
|-----------------|--|--|-----------------------------|---|
| ОПК-7 | готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, | Тема 1. Основные понятия системы управления качеством трудовых ресурсов Тема 2. Концепции качества трудовой жизни | Минимальный уровень | Знать принципы менеджмента качества в системе управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Уметь создавать условия, позволяющие работникам добиваться намеченных результатов |
| | | | | Владеть навыками |

| | | | | |
|--|--|--|---------------------|--|
| | контроля и оценки эффективности деятельности других | <p>Тема 3. Принципы и показатели управления качеством трудовых ресурсов организации</p> <p>Тема 4. Ориентация на потребителей</p> <p>Тема 5. Лидерство в системе менеджмента качества</p> <p>Тема 6. Приверженность и вовлеченность в системе менеджмента качества</p> | Базовый уровень | идентификации условий и ресурсов, необходимых работникам для эффективной работы на рабочем месте. |
| | | | | Знать показатели, характеризующие результативность функционирования системы управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Уметь устанавливать связи и проводить оценку результативности работы групп |
| | | | Высокий уровень | Владеть навыками достижения соглашений с работниками в отношении разработанных планов |
| | | | | Знать политику и цели системы менеджмента качества организации |
| | | | | Уметь оценивать степень достижения группой работников поставленных перед ними целей в ключевых этапах проектов |
| Владеть навыками оценки степени удовлетворенности работников | | | | |
| ОПК-8 | <p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и</p> | <p>Тема 1. Основные понятия системы управления качеством трудовых ресурсов</p> <p>Тема 2. Концепции качества трудовой жизни</p> <p>Тема 3. Принципы и показатели управления качеством трудовых ресурсов организации</p> <p>Тема 4. Ориентация на потребителей</p> | Минимальный уровень | Знать основные понятия, профессиональную терминологию в области системы управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Уметь анализировать нормативно-правовые акты, регламентирующие систему управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Владеть навыками работы с нормативными актами и справочно-правовыми системами |
| | | | Базовый уровень | Знать технологию, принципы и методы принятия организационно-управленческих решений |

| | | | | |
|-------|--|---|---------------------|--|
| | готовностью нести ответственность за их результаты | <p>Тема 5. Лидерство в системе менеджмента качества</p> <p>Тема 6. Приверженность и вовлеченность в системе менеджмента качества</p> | | в области системы управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Уметь работать с нормативно-правовыми актами, осуществлять поиск информации, в области системы управления качеством управления персоналом |
| | | | | Владеть навыками разработки мероприятий по непрерывному совершенствованию процессов в управлении трудовыми ресурсами |
| | | | Высокий уровень | Знать формы ответственности за принятые организационно-управленческие решения при внедрении системы управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Уметь выявлять ключевые элементы системы управления качеством трудовых ресурсов и оценивать их влияние на процесс принятия решений |
| | | | | Владеть методами выбора оптимальных организационно-управленческих решений в области системы управления качеством трудовых ресурсов |
| ПК-12 | <p>знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей</p> | <p>Тема 7. Процессный подход в СМК</p> <p>Тема 8. Критерии и методы оценки функционирования процессов</p> <p>Тема 9. Постоянное улучшение процессов</p> | Минимальный уровень | Знать основы системы управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Уметь работать с основными положениями ГОСТР ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества. Требования» |
| | | | Базовый уровень | Владеть навыками постоянного улучшения процессов в области системы управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | Знать особенности трактовки качества с философской, |

| | | | | | |
|--|--------------|--|--|---|--|
| | документации | | | социальной, технической, экономической и правовой точек зрения | |
| | | | | Уметь использовать принцип системного подхода к управлению качеством трудовых ресурсов | |
| | | | | Владеть методами управления качеством трудовых ресурсов и способами воздействия на персонал | |
| | | | | Высокий уровень | Знать механизм управления качеством трудовых ресурсов |
| | | | | | Уметь внедрять в деятельность организации принципы системы менеджмента качества управления трудовыми ресурсами |
| | | | | | Владеть методами оценки функционирования системы управления качеством трудовых ресурсов |

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | Наименование оценочного средства (форма проведения) | |
|--------|--------|--|--|---|---|
| 4 курс | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | - | Текущий контроль | Тема 1. Основные понятия системы управления качеством трудовых ресурсов | ОПК-7, ОПК-8 | Индивидуальное творческое задание, доклад (устно/письменно) |
| 3 | - | Текущий контроль | Тема 2. Концепции качества трудовой жизни | ОПК-7, ОПК-8 | Дискуссия, доклад (устно) |
| 4 | - | Текущий контроль | Тема 3. Принципы и показатели управления качеством трудовых ресурсов организации | ОПК-7, ОПК-8 | Индивидуальное творческое задание, кейс-задача (письменно/устно) |
| 5 | - | Текущий контроль | Тема 4. Ориентация на потребителей | ОПК-7, ОПК-8 | Дискуссия, разноуровневая задача, эссе, кейс-задача (письменно/устно) |

| | | | | | |
|----|---|----------------------------------|---|---------------------|---|
| 7 | - | Текущий контроль | Тема 5. Лидерство в системе менеджмента качества | ОПК-7, ОПК-8 | Индивидуальное творческое задание, дискуссия, доклад, эссе (устно/письменно) |
| 9 | - | Текущий контроль | Тема 6. Приверженность и вовлеченность в системе менеджмента качества | ОПК-7, ОПК-8 | Дискуссия, тестирование (устно/письменно) |
| 10 | - | Текущий контроль | Тема 7. Процессный подход в СМК | ПК-12 | Индивидуальное творческое задание (письменно) |
| 11 | - | Текущий контроль | Тема 8. Критерии и методы оценки функционирования процессов | ПК-12 | Реферат (письменно) |
| 12 | - | Текущий контроль | Тема 9. Постоянное улучшение процессов | ПК-12 | Индивидуальное творческое задание, дискуссия, кейс-задача, тестирование (устно/письменно) |
| 13 | - | Текущий контроль | Весь курс | ОПК-7, ОПК-8, ПК-12 | Контрольная работа (письменно) |
| 14 | - | Промежуточная аттестация – зачет | Весь курс | ОПК-7, ОПК-8, ПК-12 | Собеседование / устно |

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|-------------------------------|----------------------------------|--|---|
| Текущий контроль успеваемости | | | |
| 1 | Индивидуальное творческое | Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и | Темы групповых и/или индивидуальных |

| | | | |
|---|-----------------------|---|---|
| | задание | позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. | творческих заданий |
| 2 | Дискуссия | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся. | Перечень дискуссионных тем круглого стола |
| 3 | Доклад | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. | Темы докладов |
| 4 | Разноуровневая задача | Различают задачи и задания: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; — творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения | Комплект разноуровневых задач и заданий |
| 5 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины). | Задания для решения кейс-задачи |
| 6 | Эссе | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся. | Тематика эссе |
| 7 | Реферат | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа | Темы рефератов |

| | | | |
|--------------------------|--------------------|---|---|
| | | определенной темы, где автор реферата раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные токи зрения, а также собственные взгляды на нее. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся. | |
| 8 | Тестирование | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося | Фонд тестовых заданий |
| 9 | Контрольная работа | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся | Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам |
| Промежуточная аттестация | | | |
| 10 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся | Комплект теоретических вопросов к зачету по разделам |

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 4 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций представлена в следующей таблице

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|------------------|---|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «не зачтено» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах | Компетенции не сформированы |

| | | |
|--|--|--|
| | на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | |
|--|--|--|

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости.

Критерии и шкала оценивания индивидуальных творческих заданий

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|--|
| «зачтено» | Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. |
| «не зачтено» | При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей. |

Критерии и шкала оценивания дискуссионных тем для круглого стола

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|--|
| «зачтено» | Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| «не зачтено» | Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала. |

Критерии и шкала оценивания докладов

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Выставляется студенту, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые) |
| «не зачтено» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана. |

Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала. Результаты расчетов отображены графически. |
| «не зачтено» | Задача не решена или решена со значительными замечаниями. |

Критерии и шкала оценивания кейс-задач

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся высказывает точку зрения возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, и предложение варианта ее решения. |
| «не зачтено» | Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса. |

Критерии и шкала оценивания эссе

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|---|
| «зачтено» | Обучающийся продемонстрировал: полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильные формулировки понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др. |
| «не зачтено» | Обучающийся не продемонстрировал способность осветить проблематику эссе. |

Критерии и шкала оценивания рефератов

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|--|
| «зачтено» | Выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность. Сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему, сформулированы выводы. |
| «не зачтено» | Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы. Реферат обучающимся не представлен. |

Критерии и шкала оценивания тестирования

| Оценка | Критерий оценки | Уровень освоения компетенции |
|--------------|---|------------------------------|
| «зачтено» | Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов | Высокий |
| | Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов | Базовый |
| | Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов | Минимальный |
| «не зачтено» | Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов | Компетенция не сформирована |

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|--|
| «зачтено» | Студент полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями. |
| «не зачтено» | Студент не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений. |

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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме «Основные понятия системы управления качеством трудовых ресурсов»

Проведите анализ определений понятия «качество» с точки зрения исторической эволюции понятия (Платон, Аристотель, Локк, Гегель, Шухат, Исикава, Джуран Дж. М., международный стандарт ISO 9001:2015 и др.). Результаты анализа оформите в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ определения «качество»

| Автор | Определение | Аспект качества рассматриваемый в определении |
|-------|-------------|---|
| | | |
| | | |

3.2 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта круглого стола по теме «Концепции качества трудовой жизни»

Задание 1

Приведите пример использования той или иной модели управления качеством в решении социально-экономических проблем и процессов организации.

Задание 2

Определите состав международных стандартов ИСО серии 9000 и их взаимосвязи с российскими аналогичными стандартами.

Задание 3

Какими достоинствами обладали отечественные системы управления качеством труда (БИП, КАНАРСПИ, НОРМ, СБТ)? Дайте им характеристику.

3.3 Перечень докладов

Варианты докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта докладов

по теме «Основные понятия системы управления качеством трудовых ресурсов»

Подготовьте доклад и презентацию по одной из тем:

1. Сущность качества и этапы его развития
2. Концепция управления качеством.
3. Анализ теории и практики управления качеством и пути его улучшения на современном этапе.
4. Нормативно-правовая база обеспечения качества

3.4 Типовое контрольное задание для выполнения разноуровневой задачи

Варианты разноуровневой задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта разноуровневой задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта разноуровневой задачи
по теме «Ориентация на потребителей»

Задание реконструктивного уровня

Определите соотношение этики, морали и нравственности. Рассмотрите основные категории этики. Изучите отличительные особенности этики традиционного общества, конфуцианской этики и этические нормы человека с «рыночным характером». Подберите примеры этики делового общения «сверху-вниз», «снизу-вверх» и «по горизонтали». Составьте конспект этикетных норм поведения в различных сферах общественной и профессиональной активности.

3.5 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Принципы и показатели управления качеством трудовых ресурсов организации»

Нив Г. в книге «Пространство доктора Деминга» задаёт вопрос: «Почему люди должны делать работу хорошо вместо того, чтобы отбывать время и уходить, сделав минимум того, что они могут? Предлагаем возможные причины этого: страх, денежные стимулы, они хотят этого. Как вы думаете, какая из этих причин окажется наиболее эффективной?»

3.6 Перечень эссе

Варианты эссе выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов эссе по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта эссе
по теме «Ориентация на потребителей»
Эссе «Технологии связи против живого общения»

Развитие информационных технологий позволяет современным офисным работникам общаться преимущественно по электронной почте, ICQ и другим программам, однако виртуальность общения часто не позволяет выразить те эмоции, которые при личном контакте демонстрируются

мимикой, голосом, жестами. Как, Вы считаете, следует выстраивать систему организационных коммуникаций, максимально используя результаты прогресса и сохраняя при этом одушевленность общения?

3.7 Реферат

Варианты рефератов выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов рефератов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта эссе

по теме «Критерии и методы оценки функционирования процессов»

Подготовьте реферат на тему «Процедура разработки внедрения СМК». При подготовке реферата необходимо осветить на следующие вопросы:

1. Общий порядок разработки и внедрения СМК.
2. Методологические основы разработки и внедрения СМК.
3. Общие понятия о структуре документов СМК.
4. Полномочные координирующие органы в СМК.
5. Анализ причин низкой результативности СМК на российских предприятиях

3.8 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Тестовые задания для оценки знаний

1. Ориентир менеджмента качества – соответствовать требованиям потребителя и стремиться превзойти ожидания потребителя:

- а) лидерство;
- б) ориентация на потребителя;
- в) улучшение;
- г) процессный подход;
- д) принятие решений, основанное на фактах;
- е) менеджмент взаимоотношений;
- ж) вовлечение людей.

2. Концентрация власти в руках линейных руководителей, сотрудник организации получает распоряжение и производит отчет перед одним начальником:

- а) бюрократизм;
- б) кооперация;
- в) единоначалие;
- г) децентрализация;
- д) коллегиальность.

Тестовые задания для оценки умений

1. Какой инструмент управления Вы примените для отображения видов производственных дефектов, а также частоты их возникновения:

- а) диаграмма Парето;
- б) диаграмма Исикавы;
- в) контрольные карты Шухарта;
- г) цикл Деминга;
- д) функция потерь Тагути.

2. Что из нижеперечисленного будет снижать лояльность сотрудников к компании?

- а) адекватная оценка деятельности сотрудника руководством;

- б) отсутствие у сотрудника конфликтов с руководством и коллегами;
- в) понимание сотрудником стратегии компании;
- г) отсутствие реакции на предложения сотрудника, связанные с улучшением работы.

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

1. Какие процессы надо развивать, внедряя talent management (управление талантами)?

- а) развитие всех сотрудников компании;
- б) развитие сотрудников с низким потенциалом;
- в) развитие сотрудников компании, которые показывают наилучшие результаты;
- г) развитие сотрудников только на испытательном сроке.

2. По результатам тестирования и личной беседы выявлено, что сотрудника мотивируют факторы, связанные с условиями труда. Что будет действенным стимулом для такого сотрудника?

(Выберите все возможные варианты)

- а) гибкий график работы;
- б) программа ДМС;
- в) предоставление корпоративной машины;
- г) участие в дополнительных проектах.

3.9 Варианты контрольных работ

Образец варианта типовой контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Система управления качеством трудовых ресурсов» состоит из трех частей:

1. Теоретическая часть, в которой студент освещает теоретические вопросы, используя рекомендуемую литературу.
2. Практическая часть, предполагающая решение задачи.
3. Выполнение тестов.

Студенты выбирают вариант теоретических вопросов и практического задания самостоятельно, используя табл. 1.

Таблица 1

Выбор вопросов задания

| Последняя цифра шифра зачётной книжки | Первая буква фамилии студента | | | | | |
|---------------------------------------|--|-----------|---------------------------------------|--|-----------|--|
| | А, Д, Е, З, К, М, П, Т, У, Ф, Ц, Ч, Щ, Я | | | Б, В, Г, Ж, И, Л, Н, О, Р, С, Х, Ш, Э, Ю | | |
| | номер вопроса | вид деят. | номера тестов | номер вопроса | вид деят. | номера тестов |
| 1 | 1, 21 | 1 | 1, 21, 41, 61, 81, 101, 121, 141, 161 | 2, 32 | 10 | 11, 31, 51, 71, 91, 111, 131, 151, 171 |
| 2 | 3, 22 | 2 | 2, 22, 42, 62, 82, 102, 122, 142, 162 | 4, 25 | 9 | 12, 32, 52, 72, 92, 112, 132, 152, 172 |
| 3 | 5, 23 | 3 | 3, 23, 43, 63, 83, 103, 123, 143, 163 | 6, 28 | 8 | 13, 33, 53, 73, 93, 113, 133, 153, 173 |
| 4 | 7, 24 | 4 | 4, 24, 44, 64, 84, 104, 124, 144, 164 | 8, 29 | 7 | 14, 34, 54, 74, 94, 114, 134, 154, 174 |
| 5 | 9, 25 | 5 | 5, 25, 45, 65, 85, 105, 125, 145, 165 | 10, 27 | 6 | 15, 35, 55, 75, 95, 115, 135, 155, 175 |
| 6 | 11, 26 | 6 | 6, 26, 46, 66, 86, 106, 126, 146, 166 | 12, 26 | 5 | 16, 36, 56, 76, 96, 116, 136, 156, 176 |
| 7 | 13, 27 | 7 | 7, 27, 47, 67, 87, 107, 127, 147, 167 | 14, 21 | 4 | 17, 37, 57, 77, 97, 117, 137, 157, 177 |
| 8 | 15, 28 | 8 | 8, 28, 48, 68, 88, 108, 128, 148, 168 | 16, 22 | 3 | 18, 38, 58, 78, 98, 118, 138, 158, 178 |

| | | | | | | |
|---|--------|----|---------------------------------------|--------|---|---|
| 9 | 17, 29 | 9 | 9, 29, 49, 69, 89, 109, 129, 149, 169 | 18, 31 | 2 | 19, 39, 59, 79, 99, 119, 139, 159, 179 |
| 0 | 19, 30 | 10 | 10, 30, 50, 70, 90, 110, 130, 170 | 7,20 | 1 | 20, 40, 60, 80, 100, 120, 140, 160, 180 |

Перечень теоретических вопросов

Сущность системы менеджмента качества.

Определение области применения системы менеджмента качества.

Система менеджмента качества и ее процессы.

Становление категории управление качеством.

Современные модели управления качеством.

Принципы системы менеджмента качества.

Принципы менеджмента качества ISO 9001:2015.

Основные направления управления персоналом в СМК.

Анализ принципов и показателей управления персоналом организации в СМК.

Ориентация на потребителей: основные положения.

Определение удовлетворенности потребителя и показатели удовлетворенности.

Методы определения направлений по улучшению удовлетворенности потребителей.

Сущность лидерства и лидерства. Основные отличия.

Концепции лидерского поведения.

Современные модели лидерства.

Основы эффективного лидерства.

Сущность понятия «Приверженность и вовлеченность».

Мотивированные, преданные и вовлеченные работники внутри организации.

Возникновение у работников чувства ответственности за свою работу.

Процесс вовлечения работников и приобретения ими компетентности.

Сущность процессного подхода, его особенности.

Классификация процессов в управлении персоналом.

Определение последовательности, взаимосвязи и взаимодействия процессов.

Показатели функционирования процессов.

Документирование процессов.

Целевая модель кадровых и социальных процессов ОАО «РЖД».

Регламентация процессного подхода.

Подходы к улучшению процессов.

Методы улучшения процессов.

Графические методы анализа процессов.

Статистические методы анализа процессов.

Специальные методы анализа и улучшения процессов.

Практическое задание

«Применение базовых принципов в управление качеством»

Цель занятия: практическое применение базовых принципов системы управления качеством.

Порядок работы:

1. Представление задания в зависимости от специфики деятельности организации (таблица 2).
2. Выполнение работы предполагает решить практическую задачу «Как можно реализовать базовые принципы управления качеством для данного предприятия». Решение оформляется в таблице 3. По результатам анализа принципов необходимо написать выводы.

Таблица 2

Виды деятельности

| | |
|-------------------------|--------|
| Виды работ/Производство | Услуги |
|-------------------------|--------|

| | |
|--------------------------------------|--|
| 1. Выпуск мебели | 6. Услуги кафе |
| 2. Производство верхней одежды | 7. Ремонт бытовой техники |
| 3. Производство автомобилей | 8. Продажа спорттоваров |
| 4. Производство канцтоваров | 9. Медицинские услуги |
| 5. Производство кондитерских изделий | 10. Услуги железнодорожного транспорта |

Таблица 3

Реализация принципов¹

| Принцип | Как реализовать принцип? | Ожидаемые результаты |
|--|--------------------------|----------------------|
| Ориентация на потребителя | | |
| Лидирующая роль руководства | | |
| Вовлечение персонала | | |
| Процессный подход | | |
| Системный подход | | |
| Принятие решений на основе фактов | | |
| Постоянное улучшение | | |
| Взаимовыгодные отношения с поставщиками. | | |

Тесты

1. Ориентир менеджмента качества – соответствовать требованиям потребителя и стремиться превзойти ожидания потребителя:

- а) лидерство;
- б) ориентация на потребителя;
- в) улучшение;
- г) процессный подход;
- д) принятие решений, основанное на фактах;
- е) менеджмент взаимоотношений;
- ж) вовлечение людей.

2. Концентрация власти в руках линейных руководителей, сотрудник организации получает распоряжение и производит отчет перед одним начальником:

- а) бюрократизм;
- б) кооперация;
- в) единоначалие;
- г) децентрализация;
- д) коллегиальность.

3. Принцип, заключающийся в том, что анализируемые показатели должны иметь существенное значение для деятельности организации:

- а) низкая трудоемкость;
- б) комплексный анализ;
- в) существенность;
- г) одинаковые методики измерения;
- д) измеримость и сравнимость.

3.10 Перечень теоретических вопросов к зачету
(для оценки знаний)

Раздел 1. Основы Системы менеджмента качества

1.1 Сущность системы менеджмента качества.

¹ Перед выполнением задания рекомендуется изучить ГОСТ Р ИСО 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования
»

1.2 Определение области применения системы менеджмента качества

1.3 Система менеджмента качества и ее процессы

1.4 Становление категории управление качеством

1.5 Современные модели управления качеством

Раздел 2. Принципы системы менеджмента качества

2.1 Принципы менеджмента качества ISO 9001:2015

2.2 Основные направления управления персоналом в СМК

2.3 Анализ принципов и показателей управления персоналом организации в СМК

2.4 Ориентация на потребителей: основные положения

2.5 Определение удовлетворенности потребителя и показатели удовлетворенности.

2.6 Методы определения направлений по улучшению удовлетворенности потребителей

2.7 Сущность лидерства и лидерства. Основные отличия

2.8 Концепции лидерского поведения

2.9 Современные модели лидерства

2.10 Основы эффективного лидерства

2.11 Сущность понятия «Приверженность и вовлеченность»

2.12 Мотивированные, преданные и вовлеченные работники внутри организации

2.13 Возникновение у работников чувства ответственности за свою работу

2.14 Процесс вовлечения работников и приобретения ими компетентности

Раздел 3. Организация функционирования Системы менеджмента качества

3.1 Сущность процессного подхода, его особенности

3.2 Классификация процессов в управлении персоналом

3.3 Определение последовательности, взаимосвязи и взаимодействия процессов

3.4 Показатели функционирования процессов

3.5 Документирование процессов

3.6 Целевая модель кадровых и социальных процессов ОАО «РЖД»

3.7 Регламентация процессного подхода

3.8 Подходы к улучшению процессов

3.9 Методы улучшения процессов

3.10 Графические методы анализа процессов и статистические методы

3.11 Специальные методы анализа и улучшения процессов

3.11 Перечень типовых простых практических заданий к зачету
(для оценки умений)

Английский специалист по вопросам качества Джон Окланд приводит следующий пример:

«Часто, сняв со своего запястья часы и показывая их классу – студентам университета, аспирантам, опытным менеджерам, я задавал один и тот же вопрос: «Это качественные часы?»

Ответы не отличались разнообразием:

– Нет, они сделаны в Японии.

– Нет, они плохие.

– Нет, на них царапины.

– А насколько они надежны?

– Я не надел бы такие!

Моим часам наносили оскорбление везде в мире – Лондоне, Нью-Йорке, Париже, Сиднее, Брюсселе, Амстердаме, Бредфорде! Очень редко мне приходилось объяснять, что качество часов зависит от того, какие требования к ним предъявляет владелец: возможно, обилие драгоценных камней придает впечатление богатства, а цифровое табло, показывающее не только время, но еще день недели и дату, престижно для деловых людей, как и возможность погружения в море на глубину 50 метров – для аквалангистов. Очевидно, выполнение этих требований и определяет качество часов».

Прокомментируйте данный рассказ с позиций TQM.

3.12 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Мини-кейс «Золотой теленок»²

В общезнании их называли «химотряд особого назначения»: четыре друга, приехавшие из провинции в Москву, все – будущие химики. Еще в студенческие годы они стали предпринимателями – стипендии не хватало, а жить на денежные переводы от родителей было стыдно и сложно. Торговали чем придется, через несколько лет вышли на небольшой, но стабильный доход, обзавелись семьями, жизнь устоялась. Основной специализацией фирмы стала торговля химическими реактивами.

Остап, самый неугомонный из их четверки, считал, что нужно идти дальше, вкладывать имеющуюся прибыль в новый интернет-проект, который в перспективе может принести очень хорошие доходы. Но друзья не поддерживали идею – они были довольны существующим положением вещей.

Остап решил выйти из бизнеса, довольно быстро нашел инвесторов и открыл интернет-проект. Его друзья, уже без Остапа, какое-то время управляли бизнесом, но потом прибыль стала падать, фирма приносила больше проблем, чем денег, и они разошлись по разным компаниям в качестве наемных служащих.

1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения 3-х лидерских подходов. Почему Остап не смог продолжать работать с этой командой? Плохой лидер или плохая команда?
2. Остап не видел друзей несколько лет. Представьте содержание их разговора при встрече.

² Сараханова Н.С., Боровская И.Л. Практикум по курсу «Организационное поведение» (опыт российских и международных компаний). – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – С. 15-19.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|-----------------------------------|--|
| Индивидуальное творческое задание | Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИРГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку. |
| Дискуссия | Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий. Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите. |
| Доклад | Выполнение разноуровневой задачи осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по двум вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю. |
| Разноуровневая задача | Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю. |
| Кейс-задача | Эссе выполняется в письменном виде и сдается преподавателю на проверку. в личном кабинете студента выставляется оценка по эссе. Защита рефератов, проводится во время практических занятий. |
| Эссе | Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: темы рефератов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите. |
| Реферат | Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения. |
| Тестирование | Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель на доводит до обучающихся тему КР, количество заданий в КР, время |
| Контрольная работа | |

выполнения КР.

Зачет

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

| Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля | Оценка |
|---|--------------|
| Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю | «зачтено» |
| Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю | «не зачтено» |

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

