

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП


подпись Сталькина У.М.
ФИО
«31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


подпись Перов С.Н.
ФИО
«31» августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

название дисциплины

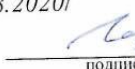
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация	магистр
Год начала подготовки по программе	2020
Форма(ы) обучения	заочная
Кафедра	менеджмента

Руководитель
образовательной программы


подпись Карпова Т.П.
ФИО
«31» августа 2020 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 31.08.2020/

Заведующий кафедрой


подпись Горбунова О.А.
ФИО

Самара
2020

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>Владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3)</i>	
Знает:	О комплексной взаимосвязи трудовых показателей и необходимости их увязки и проверки
Умеет:	Анализировать современные проблемы управления персоналом в организации Понимает взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом
Владеет:	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
<i>Способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)</i>	
Знает:	Современные методы анализа и планирования трудовых показателей, нормирования труда, оценка эффективности труда персонала
Умеет:	Выявлять неиспользованные резервы повышения производительности труда и эффективности производства, рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
Владеет:	Навыками разработки мер по мобилизации резервов с учетом передового опыта, описанного в литературе и реализуемого на практике для повышения эффективности использования и развития персонала
<i>Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)</i>	
Знает:	Методику расчета и оценки влияния внутренних и внешних факторов на трудовые показатели организации. Современные технологии управления персоналом.
Умеет:	Использовать современные технологии управления. персоналом Использовать критерии оптимизации методики расчета трудовых показателей и факторов, влияющих на них.
Владеет:	Навыками творческого подхода к формированию трудовых показателей организации для целей анализа и принятия управленческих решений Навыками использования современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (заочная форма обучения)
Б1.Б.10	1 курс 2 семестр
Б1.В.ОД	
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины,

в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	-	14				
Лекции (Л)	-	4				
Практические занятия (ПЗ)	-	10				
Лабораторные работы (ЛР)	-					
Самостоятельная работа (СР)	-	90				
Контроль – зачет с оценкой	-	4				
Итого объем дисциплины	-	108/3	2			

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Сущность, значение и методы анализа и моделирования трудовых показателей на микро- и макроуровне	1	1	-	10
Анализ состояния нормирования труда	1	1	-	10
Анализ организации труда и оценка ее уровня	2	1	-	10
Анализ и моделирование показателей производительности труда	1	1	-	10
Анализ численности, состава, движения и использования работников	2	2	-	10
Анализ и моделирование распределения заработной платы	1	2	-	10
Моделирование состояния и изменения уровня жизни	1	1	-	15
Моделирование и прогнозирование занятости населения	1	1	-	15
Всего	4	10	-	90

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Сущность, значение и методы анализа и моделирования трудовых показателей на микро- и макроуровне	Понятие «трудовые показатели». Задачи анализа трудовых ресурсов. Комплексная взаимосвязь трудовых показателей и необходимость их увязки и проверки. Современные проблемы управления персоналом в организации и их анализ. Взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом. Современные методы анализа и планирования трудовых показателей, нормирования труда, оценка эффективности труда персонала. Анализ труда. Оценка эффективности использования труда в производственном процессе. Влияние отдельных трудовых факторов (численность работников, их структура, продолжительность рабочего периода и рабочего дня одного работника, производительность труда и др.) на смену конечных результатов деятельности анализируемой организации. Оценка фондов оплаты труда и заработной платы.

Наименование раздела	Содержание раздела
	Методика расчета и оценки влияния внутренних и внешних факторов на трудовые показатели организации. Организация аналитической работы и порядок ее проведения. Формы статистической отчетности по труду и их использование в анализе и моделировании трудовых показателей. Задачи анализа и моделирования трудовых показателей. Этапы проведения анализа. Этапы моделирования. Классификация экономико-математических моделей в экономике труда. Комплексный, систематический, оперативный анализ трудовых показателей. Методы анализа и моделирования трудовых показателей и их взаимосвязи. Метод сравнения - основной в анализе. Сравнение отчетных данных с плановыми показателями, с показателями предшествующего периода, с нормативами. Специальные приемы анализа. Сопоставительный анализ.

Наименование раздела	Содержание раздела
Анализ состояния нормирования труда	Необходимость, задачи и значение анализа состояния нормирования труда в организации. Анализ нормативного хозяйства организаций. Элементы нормативного хозяйства. Степень охвата работ и работающих нормированием, состав и структура норм. Показатели состояния нормирования труда в организации. Обеспечение единства, равнонапряженности норм, динамичности и прогрессивности норм труда. Организация учета выполнения норм времени, выработки и обслуживания на предприятии. Организация работы по нормированию труда на предприятии. Структура подразделений, занимающихся нормированием труда, их функции. Определение загрузки нормировщиков, степени их квалификации. Эффективность работы общественных бюро нормирования труда. Мероприятия по сокращению затрат труда нормировщиков. Разработка мероприятий по улучшению нормирования труда и стимулирования работы по научно-обоснованным нормам труда на основе проведенного анализа, экономическое обоснование мероприятий, расчет экономической эффективности.
Анализ организации труда и оценка ее уровня	Цели, задачи, этапы анализа. Методики для оценки уровня организации труда, их достоинства и недостатки. Критерии оценки состояния и уровня организации труда. Факторы, влияющие на организацию труда, оценка степени их влияния. Выявление имеющихся недостатков в организации труда, разработка мероприятий по их устранению и использованию достижений науки и техники. Методика оценки уровня организации труда по использованию совокупного потенциального фонда рабочего времени. Классификация резервообразующих и нерезервообразующих неявок и потерь рабочего времени. Расчет календарного и потенциального совокупных фондов времени. Основные направления по сокращению непроизводительных затрат рабочего времени. Показатели состояния организации труда на предприятии. Факторы, влияющие на состояние организации труда: основные, второстепенные. Анализ условий труда. Определение уровня и динамики заболеваемости и травматизма. Определение экономической эффективности мероприятий по оздоровлению условий труда. Обобщение материалов анализа. Их использование при разработке мероприятий по совершенствованию организации труда, определение первоочередности осуществления этих мероприятий. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда.
Анализ и моделирование показателей производительности труда	Основные направления анализа производительности труда. Способы измерения производительности труда при анализе. Основные (директивные) и дополнительные показатели производительности труда, их роль в планировании и анализе. Выбор показателя производительности труда для моделирования. Классификация факторов динамики производительности труда. Построение моделей зависимости производительности труда от различных факторов с помощью ЭВМ. Регрессионный анализ как метод построения модели. Оценка адекватности модели с помощью дисперсионного анализа. Анализ факторов и резервов роста выработки по

Наименование раздела	Содержание раздела
	полученной модели. Моделирование и прогнозирование динамики производительности труда. Методы сглаживания колебаний ряда. Построение модели несколькими способами и сравнение полученных результатов, выбор наиболее адекватной модели. Распределение прироста объема продукции по факторам: за счет роста производительности труда и увеличения численности работников
Анализ численности, состава, движения и использования работников	Современные технологии управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности. Творческий подход к формированию трудовых показателей организации для целей анализа и принятию управленческих решений. Исследование трудовых ресурсов. Задачи анализа численности, состава, движения и использования работников. Этапы проведения анализа. Структура промышленно-производственного персонала. Влияние численности и состава работников предприятия по категориям на объем продукции, производительность труда, расход фонда оплаты труда. Материалы учета и отчетности, используемые при анализе численности, состава и движения работников на предприятии. Определение отклонений фактической численности и состава по категориям от плановых показателей и установление причин отклонений. Анализ структуры кадров, профессионально-квалификационного состава рабочих. Соотношение численности основных и вспомогательных рабочих в плановом и отчетном периодах. Анализ соответствия фактической и нормативной численности рабочих. Анализ использования рабочих в соответствии с их квалификацией. Расчет среднего разряда работ и среднего разряда рабочих. Анализ состава руководителей и специалистов, их удельный вес в общей численности промышленно-производственного персонала. Анализ профессионально-квалификационной структуры руководителей и специалистов. Методы изучения содержания и структуры затрат труда руководителей и специалистов. Соответствие численности руководителей и специалистов отраслевым нормативам и показателям лучших предприятий. Причина образовавшихся отклонений. Структура работающих предприятий по формам организации труда. Анализ различий в использовании работников, в их профессионально-квалификационной структуре при индивидуальной и коллективной организации труда. Анализ постоянства кадров, выявление причин текучести и внутрипроизводственной миграции. Показатели движения кадров: коэффициент оборота по приему, по увольнению, текучести, коэффициент сменяемости. Причина этих явлений. Разработка мероприятий по их устранению. Определение возможной экономии рабочей силы по категориям работников за счет роста производительности труда, улучшения организации производства и труда. Анализ выполнения плана по подготовке и повышению квалификации работников. Резервы улучшения структуры и использования кадров предприятия, выявленные при анализе трудовых показателей, их оценка. Разработка предложений и мероприятий для текущего и перспективного планирования показателей численности, состава и использования работников. Меры по мобилизации резервов с учетом передового опыта, описанного в литературе и реализуемого на практике для повышения

Наименование раздела	Содержание раздела
	эффективности использования и развития персонала. Техники выявления неиспользованных резервов повышения производительности труда и эффективности производства, оценка задачи повышения эффективности использования и развития персонала.
Анализ и моделирование распределения заработной платы	Учет новых тенденций дифференциации заработной платы при регулировании оплаты труда. Показатели характеризующие дифференциацию заработной платы. Виды имитационных моделей заработной платы. Логарифмически нормальная модель и ее применение. Основные характеристики аппроксимации распределения по логнормальной модели. Построение допустимых границ отклонений с помощью критерия Стьюдента. Понятие прогноза заработной платы и этапы его разработки. Математические модели применяемые для прогнозирования заработной платы. Способы оценки параметров ожидаемого распределения заработной платы: с помощью квантилей условных максимума и минимума оплаты труда, с помощью линейной зависимости логарифмов заработной платы базисного и прогнозируемого распределения, с помощью коэффициента дифференциации.
Моделирование состояния и изменения уровня жизни	Прожиточный минимум и потребительская корзина - показатели оценки уровня жизни населения, их взаимосвязь. «Порог бедности» и минимальный размер оплаты труда. Динамика заработной платы в РФ за последние годы. Расчет перспективного распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы по методикам НИИ статистики Госкомстата РФ. Модели распределения населения по доходам, получившие наиболее широкое распространение в России, их характеристика. Моделирование доходов в условиях переходного периода. Классификация новых видов доходов. Различные подходы к группировке домохозяйств по номинальным денежным доходам. Проблемы технологии и механизмов получения представительной и достоверной информации о доходах населения. Недостатки государственных бюджетных обследований.
Моделирование и прогнозирование занятости населения	Анализ занятости населения. Использование балансового метода в регулировании занятости населения. Характеристика основных видов балансов (сводный баланс трудовых ресурсов, межотраслевой баланс, баланс движения населения и трудовых ресурсов). Прогнозирование занятости. Расчеты экономически неактивного населения и безработицы. Прогноз занятости экономически активного населения. Использование регрессионных, матричных и трендовых моделей. Моделирование безработицы.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всермерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вид занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы и т.д.), форма промежуточной аттестации	Применяемые дистанционные образовательные технологии
Лекции	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ
Практические занятия	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 5 Skype ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Facebook, Instagram
Экзамен	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle
Зачет	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

Бабич, Т., Н. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учебное пособие / Т. Н. Бабич, И. А. Козьева, Ю. В. Вертакова. - М.: Инфра-М, 2018. - 256 с.

Баринев, В.А. Бизнес-планирование: Учебное пособие / В.А. Баринев. - М.: Форум, 2018. - 144с.

Горбунов, В.Л. Бизнес-планирование с оценкой рисков и эффективности проектов: Научно-практическое пособие / В.Л. Горбунов. - М.: Риор, 2019. - 176 с.

Каменских, Н.А. Региональное управление и территориальное планирование: стратегическое партнёрство в системе регионального развития: Учебное пособие / Н.А. Каменских. - М.: Инфра-М, 2018. - 304 с.

Янковская, В.В. Планирование на предприятии: Учебник / В.В. Янковская. - М.: Инфра-М, 2018. - 944 с.

1. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=11455>
2. Бабосов, Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для вузов / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. - Минск: ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - ISBN 978-985-536-321-8; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>
3. Глебов, С.Т. Анализ и методы повышения производительности труда персонала как одного из основных факторов повышения эффективности управления на предприятии / С.Т. Глебов. - Москва: Лаборатория книги, 2011. - 140 с. - ISBN 978-5-504-00869-1; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139244>
4. Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование: учебное пособие / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 367 с. : табл., граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01939-0; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114539>
5. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом: учебное пособие / О.Н. Тараненко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-

Кавказский федеральный университет». - Ставрополь: СКФУ, 2015. - 129 с.: ил. - Библиогр. в кн.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458367>

Дополнительная:

1. Глагола, П.С. Создание службы персонала в компании / П.С. Глагола. - Москва: Лаборатория книги, 2011. - 130 с. - ISBN 978-5-504-00981-0; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142464>
2. Ершова, Н.А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах: монография / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт); под ред. Н.А. Ершовой. - Москва : МИРБИС, 2014. - 312 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-98817-047-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847>
3. Рогожин, М.Ю. Организация управления персоналом предприятия: учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 223 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-1577-5; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>

Интернет - ресурсы:

1. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
2. Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srsr.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>
5. Министерство социально-демографической и семейной политики Самарской области - <http://minsocdem.samregion.ru/>
6. Электронный журнал «Справочник кадровика» <https://e.spravkadrovi.ru/>
7. Журнал «КАДРОВИК». <http://panor.ru/magazines/kadrovik.html>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office 2007. Договор 347 от 30.08.2007, договор 989 от 21.11.2008 с Программные технологии;

Microsoft Windows 7 Professional x64 RUS. В рамках подписки Microsoft Imagine (было Dreamspark): договор 48770/CAM3615 от 08.10.2014, акт Tr061184 от 31.10.2014; договор Tr000055182 от 16.11.2015, акт Tr061918 от 08.12.2015; договор Tr000114451 от 01.11.2016 с Софтлайн.

СДО Moodle. Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом (распространяется свободно).

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: <http://samgd.ru/links/3600/>

Административно-управленческий портал: - статьи по управлению персоналом и кадрам. <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Портал корпоративного управления – каталог тренинговых компаний, дистанционное обучение, оценка персонала, компетенции, коучинг, аттестация персонала, методы обучения, командообразование, оценка эффективности обучения, e-learning, выставки, конференции по управлению персоналом – www.trainings.ru

Информационные справочные системы:

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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 учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>Владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3)</i>		
Знает:	О комплексной взаимосвязи трудовых показателей и необходимости их увязки и проверки	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Анализировать современные проблемы управления персоналом в организации Понимает взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>Способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)</i>		
Знает:	Современные методы анализа и планирования трудовых показателей, нормирования труда, оценка эффективности труда персонала	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Выявлять неиспользованные резервы повышения производительности труда и эффективности производства, рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно

Владеет:	Навыками разработки мер по мобилизации резервов с учетом передового опыта, описанного в литературе и реализуемого на практике для повышения эффективности использования и развития персонала	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>Владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)</i>		
Знает:	Методику расчета и оценки влияния внутренних и внешних факторов на трудовые показатели организации. Современные технологии управления персоналом.	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Использовать современные технологии управления персоналом. Использовать критерии оптимизации методики расчета трудовых показателей и факторов, влияющих на них.	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками творческого подхода к формированию трудовых показателей организации для целей анализа и принятия управленческих решений Навыками использования современных технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. (ОПК-7) Оплата труда в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 утра. Ночной считается смена, в которой рабочего времени приходится на ночное время

- a. не менее 50%
- b. не менее 40%
- c. не менее 60%

1.2. (ОПК-3) Работа по нормированию труда осуществляется на предприятии отделом организации труда и заработной платы и его подразделениями. В процессе анализа нормирования труда изучаются:

- a. рациональность существующей структуры службы нормирования труда,
- b. количественный и качественный состав работников службы нормирования и их использование непосредственно на работах по нормированию труда,
- c. уровень механизации нормировочных работ,
- d. деятельность научно-исследовательских подразделений службы нормирования;
- e. все ответы верны

1.3. (ОПК-3) Среднесписочная численность работников устанавливается за (на)

- a. определённый временной период
- b. неопределённый временной период

1.4. (ОПК-3) Процесс конструирования модели получил название «моделирование». Наиболее важные его этапы:

- a. формализация
- b. квантификация
- c. спецификация
- d. идентификация
- e. оценивание

f. все ответы верны

Заполнить пропуски

1.5. (ОПК-4) Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, _____, трудовым договором.

1.6. (ОПК-4) Планирование - это умение _____ цели фирмы (организации), предугадать результаты ее деятельности и оценить ресурсы, необходимые для достижения определенных целей.

1.7. (ОПК-7) Под идентификацией модели понимается выбор переменных модели, а также параметров её уравнений и неравенств с последующим их оцениванием на основе эмпирических данных, полученных в результате наблюдений или эксперимента. Параметры модели – это относительно _____ показатели, характеризующие социально-экономические процессы.

1.8. (ОПК-7) Анализ нормативного хозяйства начинают с определения круга _____ материалов, которыми располагает предприятие.

1.9. (ОПК-4) Расчет прожиточного минимума проводится для России и субъектов Федерации _____ на душу населения и основным социально-демографическим группам: мужчинам, женщинам, пенсионерам, детям, трудоспособным гражданам.

1.10. (ОПК-4) Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения _____ данной организации.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ОПК-3) В соответствии с группировкой современного российского общества по доходам, предложенной С.А. Айвазяном можно выделить следующие виды доходов. Установите соответствие.

трудовые доходы работников, поступающие главным образом	в форме заработной платы и премий
предпринимательский доход	доходы собственников в виде процентов по вкладам, дивидендов, ренты и др.;
социализированные доходы	поступающие независимо от трудового вклада
доходы от теневой экономики	от совокупности официально, неучтенных и противоправных видов экономической деятельности

2.2. (ОПК-3) В составе трудовых ресурсов выделяют две части: экономически активное население и экономически неактивное население. Установите соответствие.

Экономически активное население (ЭАН)	понимается часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг
Экономически неактивное население (ЭНАН)	включает в себя неработающих лиц за пределами трудоспособного возраста, а также лиц трудоспособного возраста, которые по тем или иным причинам не

	работают, не ищут работы и не готовы к ней
--	--

2.3. (ОПК-4) Установите соответствие между видами занятости и их характеристикам.

Глобальная	Занятость всеми видами общественно полезной деятельности, включая учёбу, службу в армии, работу в домашнем хозяйстве, работу в общественных и благотворительных организациях и т. п.
Продуктивная (эффективная)	Занятость, обеспечивающая высокий уровень производительности труда и эффективности производства, достойный доход и заработную плату, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня работников
Сезонная	Периодическое (как правило, в определённые сезоны) вовлечение работников в общественно полезную деятельность в соответствии с природно-климатическими особенностями
Официальная	Занятость, юридически оформленная (трудовым договором, лицензией) и учитываемая государственной статистикой
Неофициальная (скрытая)	Трудовая деятельность части экономически активного населения, юридически не оформленная и не учитываемая государственной статистикой

2.4. (ОПК-4) В осуществляемой государством политике занятости выделяют обычно её пассивную и активную части. Установите соответствие.

Пассивная политика занятости	совокупность мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы
Активная политика занятости	совокупность правовых, организационных и экономических мер, нацеленных на снижение уровня безработицы, повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место, содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду

2.5. (ОПК-7) При расчёте среднего количества рабочих дней одного работника различают три вида фондов рабочего времени: календарный, номинальный и явочный (реальный). Установите соответствие.

Календарный фонд рабочего времени	это число календарных дней в плановом (отчётном) периоде
Номинальный фонд рабочего времени	– количество рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода
Явочный (реальный) фонд времени	среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течение планового (отчётного) периода

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ОПК-3, ОПК-4, ОПК-7) Ознакомьтесь с ситуацией:

Определить темп повышения (снижения) производительности труда за счет изменения структуры рабочей силы по следующим данным:

Показатели	План	Факт
Среднесписочная численность работников, чел.	80	84
в том числе административно-управленческого персонала	50	50

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$
где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине,			

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	Е (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией	Отлично (зачтено)	A (зачтено)

Результат промежуточной аттестации (<i>P</i>)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
	превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.		
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			