

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения  
Императора Александра I»  
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

дисциплины

*Б1.О.10 «Управление персоналом»*

для специальности

*23.05.05 Системы обеспечения движения поездов*

по специализации

*«Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте»,*

*«Телекоммуникационные системы и сети железнодорожного транспорта»,*

*«Электроснабжение железных дорог»*

Санкт-Петербург  
2023

**Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы**

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы, приведены в п. 2 рабочей программы.

**2. Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблицах 2.1 и 2.2.

Т а б л и ц а 2.1

Для очной формы обучения

| Индикатор достижения компетенции  | Планируемые результаты обучения  | Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции |
|---|--|---|
| <b>УК-3.</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели |  |   |
| <b>УК-3.1.1</b> Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом                                    | <b>Обучающийся знает:</b> методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом; методологию управления персоналом организации; генезис, современное состояние и перспективы развития системы управления персоналом; модели и стили руководства организацией в зависимости от организационно-правовой формы и сферы; стратегию и тактику обеспечения организации персоналом; процессы привлечения, отбора, найма, высвобождения персонала; методы нормирования труда; основы мотивации труда; показатели результативности, эффективности и производительности труда | Результаты теста №1<br>Вопросы к зачету №1-43                       |
| <b>УК-3.2.1</b> Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды       | <b>Обучающийся умеет</b> разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды; планировать численность персонала; применять методы нормирования труда, оценки эффективности труда   | Результаты теста №1<br>Типовые задачи № 1, 2, 4                     |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <b>УК-3.3.1</b> Владеет методами организации и управления коллективом   | <b>Обучающийся владеет</b> методами организации и управления коллективом.  | Результаты теста №1<br>Типовые задачи № 1, 2, 4 |
| <b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни |  |   |
| <b>УК-6.1.1</b> Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности   | <b>Обучающийся знает</b> методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности; понятия дифференциации и интеграции членов трудового коллектива; основные методы планирования трудовой деятельности в организации; основы мотивации труда, оценки и аттестации персонала; профессионального саморазвития и построения карьеры. | Результаты теста №1<br>Вопросы к зачету №1-43   |
| <b>УК-6.2.1</b> Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами,   | <b>Обучающийся умеет</b> оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами; классифицировать и структурировать затраты рабочего времени;  | Результаты теста №1<br>Типовые задачи № 7,8     |
| <b>УК-6.3.1</b> Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования   | <b>Обучающийся владеет</b> технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования.  | Результаты теста №1<br>Типовые задачи № 7,8     |
| <b>ОПК-8.</b> Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров   |  |   |
| <b>ОПК 8.1.1</b> Знает организацию подготовки, переподготовки, повышения квалификации и воспитания кадров   | <b>Обучающийся знает</b> порядок проведения проверки знаний и аттестации работников, выполняющих работы по проектированию, строительству и эксплуатации объектов железнодорожного транспорта.  | Результаты теста №2<br>Вопросы к зачету №2-43   |
| <b>ОПК 8.2.1</b> Умеет руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров   | <b>Обучающийся умеет:</b><br>- оценивать уровень квалификации работников, занятых проектированием, строительством и эксплуатацией объектов железнодорожного транспорта;<br>- излагать материал в доступной форме и оказывать необходимую методическую помощь в освоении знаний в области профессиональной деятельности.  | Результаты теста №2<br>Типовая задача № 3       |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>ОПК-8.3.1 Владеет</b> основами руководства работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>                 | <p><b>Обучающийся владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами проведения работ по повышению квалификации и профессионального мастерства работников;</li> <li>- методами по выявлению потребности в повышении квалификации, по разработке мероприятий по организации повышения квалификации, по получению второй и смежной профессии, а также по планированию повышения квалификации работников;</li> <li>- методами по подготовке материалов и проведению технической учебы работников, оценки эффективности технической учебы работников.</li> </ul> | <p>Типовая задача № 8</p>  |
| <p><b>ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</b></p>  |  |  |
| <p><b>ОПК 9.1.1 Знает</b> системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>   | <p><b>Обучающийся знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы оценки эффективности труда;</li> <li>– системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников;</li> <li>– методы и средства управления трудовыми коллективами.</li> </ul>  | <p>Результаты теста №2<br/>Вопросы к зачету №31-34</p>                       |
| <p><b>ОПК 9.2.1 Умеет</b> контролировать правильность применения системы оплаты труда, и материального и нематериального стимулирования работников</p> | <p><b>Обучающийся умеет</b> проверять правильность начисления элементов оплаты труда в соответствии с трудовым договором, договором гражданско-правового характера и коллективным договором.</p>   | <p>Типовая задача № 5<br/>Типовая задача № 6<br/>Вопросы к зачету №31-34</p> |
| <p><b>ОПК 9.3.1 Владеет</b> методами оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>                                      | <p><b>Обучающийся владеет методами:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников;</li> <li>- использования дополнительного материального стимулирования;</li> <li>- использования мер административного и морального стимулирования для повышения</li> </ul>  | <p>Типовая задача № 5<br/>Типовая задача № 6<br/>Вопросы к зачету №31-34</p> |

|  |                           |  |
|--|---------------------------|--|
|  | производительности труда. |  |
|--|---------------------------|--|

Т а б л и ц а 1.2

Для заочной формы обучения

| <b>Индикатор достижения компетенции</b>   | <b>Планируемые результаты обучения</b>   | <b>Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции</b> |
|---|--|--|
| <b>УК-3.</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели   |  |  |
| <b>УК-3.1.1</b> Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом  | <b>Обучающийся знает:</b> методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом; методологию управления персоналом организации; генезис, современное состояние и перспективы развития системы управления персоналом; модели и стили руководства организацией в зависимости от организационно-правовой формы и сферы; стратегию и тактику обеспечения организации персоналом; процессы привлечения, отбора, найма, высвобождения персонала; методы нормирования труда; основы мотивации труда; показатели результативности, эффективности и производительности труда | Результаты теста №1<br>Вопросы к зачету №1-43<br>Контрольная работа        |
| <b>УК-3.2.1</b> Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды   | <b>Обучающийся умеет</b> разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды; планировать численность персонала; применять методы нормирования труда, оценки эффективности труда   | Результаты теста №1<br>Типовые задачи № 1, 2, 4                            |
| <b>УК-3.3.1</b> Владеет методами организации и управления коллективом   | <b>Обучающийся владеет</b> методами организации и управления коллективом.  | Результаты теста №1<br>Типовые задачи № 1, 2, 4                            |
| <b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способности ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни |  |  |
| <b>УК-6.1.1</b> Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности   | <b>Обучающийся знает</b> методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности; понятия дифференциации и инте-   | Результаты теста №1<br>Вопросы к зачету №1-43                              |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>грации членов трудового коллектива; основные методы планирования трудовой деятельности в организации; основы мотивации труда, оценки и аттестации персонала; профессионального саморазвития и построения карьеры.</p>   |  |
| <p><b>УК-6.2.1</b> Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами,</p> | <p><b>Обучающийся умеет</b> оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами; классифицировать и структурировать затраты рабочего времени;</p>   | <p>Результаты теста №1<br/>Типовые задачи № 7,8</p>                          |
| <p><b>УК-6.3.1</b> Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования</p>                         | <p><b>Обучающийся владеет</b> технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования.</p>   | <p>Результаты теста №1<br/>Типовые задачи № 7,8</p>                          |
| <p><b>ОПК-8.</b> Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>               |  |  |
| <p><b>ОПК 8.1.1</b> Знает организацию подготовки, переподготовки, повышения квалификации и воспитания кадров</p>                         | <p><b>Обучающийся знает</b> порядок проведения проверки знаний и аттестации работников, выполняющих работы по проектированию, строительству и эксплуатации объектов железнодорожного транспорта.</p>   | <p>Результаты теста №2<br/>Вопросы к зачету №2-43<br/>Контрольная работа</p> |
| <p><b>ОПК 8.2.1</b> Умеет руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>               | <p><b>Обучающийся умеет:</b><br/>- оценивать уровень квалификации работников, занятых проектированием, строительством и эксплуатацией объектов железнодорожного транспорта;<br/>- излагать материал в доступной форме и оказывать необходимую методическую помощь в освоении знаний в области профессиональной деятельности.</p> | <p>Результаты теста №2<br/>Типовая задача № 3</p>                            |
| <p><b>ОПК-8.3.1</b> Владеет основами руководства работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>   | <p><b>Обучающийся владеет:</b><br/>- методами проведения работ по повышению квалификации и профессионального мастерства работников;<br/>- методами по выявлению потребности в повышении квалификации, по разработке мероприятий по организации повышения квалификации, по получению второй и смежной про-</p>                    | <p>Типовая задача № 8</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>фессии, а также по планированию повышения квалификации работников;</p> <p>- методами по подготовке материалов и проведению технической учебы работников, оценки эффективности технической учебы работников.</p>  |   |
| <p><b>ОПК-9.</b> Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>  |   |   |
| <p><b>ОПК 9.1.1</b> Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>   | <p><b>Обучающийся знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные методы оценки эффективности труда;</li> <li>– системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников;</li> <li>– методы и средства управления трудовыми коллективами.</li> </ul>   | <p>Результаты теста №2<br/>Вопросы к зачету №31-34<br/>Контрольная работа</p> |
| <p><b>ОПК 9.2.1</b> Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда, и материального и нематериального стимулирования работников</p> | <p><b>Обучающийся умеет</b> проверять правильность начисления элементов оплаты труда в соответствии с трудовым договором, договором гражданско-правового характера и коллективным договором.</p>  | <p>Типовая задача № 5<br/>Типовая задача № 6<br/>Вопросы к зачету №31-34</p>  |
| <p><b>ОПК 9.3.1</b> Владеет методами оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>                                      | <p><b>Обучающийся владеет методами:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников;</li> <li>- использования дополнительного материального стимулирования;</li> <li>- использования мер административного и морального стимулирования для повышения производительности труда.</li> </ul> | <p>Типовая задача № 5<br/>Типовая задача № 6<br/>Вопросы к зачету №31-34</p>  |

#### Перечень и содержание типовых задач

- Типовая задача № 1.* – Выбор типа организационной структуры компании, разработка организационной структуры структурного подразделения
- Типовая задача № 2.* – Планирование численности персонала
- Типовая задача № 3.* – Анализ рынка труда
- Типовая задача № 4.* – Разработка командной стратегии
- Типовая задача № 5.* – Организация и нормирование труда

Типовая задача № 6. – Расчет расходов по фонду оплаты труда

Типовая задача № 7. – Оценка эффективности труда

Типовая задача № 8. – Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал

### Примерные тестовые вопросы по дисциплине

Полный перечень и содержание тестовых заданий приведен в Банке тестовых вопросов по дисциплине (размещен в электронной информационно-образовательной среде [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sdo.pgups.ru/> (для редактирования требуется авторизация и права преподавателя; для ответа на тестовые задания требуется авторизация и права студента).

#### **Пример вопросов тестового задания №1:**

1. **Выберите качества, которые характеризуют понятие «труд».**

- а) сознательная деятельность
- б) целенаправленная деятельность
- в) целесообразная деятельность
- г) полезная деятельность
- д) деятельность по получению или созданию жизненных благ
- е) деятельность по удовлетворению личных и (или) общественных потребностей

стей

2. **Соответствие экономического понятия его сущности.**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| А. Рабочая сила – это         | В. Часть потенциала, который формируется на основе природных способностей, образования, воспитания и жизненного опыта                     |
| Б. Человеческий капитал – это | А. Совокупность физических и интеллектуальных данных человека, которые могут быть применены в производстве                                |
| В. Трудовой потенциал – это   | Б. Совокупность качеств, которые определяют производительности и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия, общества |

3. **Под экономически активным населением понимают:**

- а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных в службе занятости;
- б) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
- в) численность занятых и численность всех безработных.

4. **К безработным согласно стандартам МОТ относят лиц, которые в рассматриваемый период:**

- а) не имеют работы (доходного занятия)
- б) занимались поиском работы
- в) готовы приступить к работе
- г) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы

5. **Активная политика занятости — это совокупность правовых, экономических и организационных мер государства, проводимых с целью...**

- а) предупреждения безработицы и снижения ее уровня
- б) не борьбы с безработицей, а сглаживания негативных ее последствий
- в) нет правильного ответа

#### **Пример вопросов тестового задания №2:**

1. **Выберите описание, соответствующее сущности технологического разделения труда.**

- а) связано с выделением основных групп персонала: служащих, в том числе руководителей, специалистов и технических исполнителей; рабочих (с выделением основных и вспомогательных); младшего обслуживающего персонала и учеников.



- б) обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ.
- в) выделение работы определенного вида (профессии) над различными предметами труда.
- г) определяется различием работ по их сложности, что обуславливает различие сроков подготовки персонала к выполнению соответствующих функций.

**2. В России нормальная продолжительность рабочего времени работников в соответствии со статьей 91 ТК РФ не может превышать:**

- а) 40 часов в неделю (при 5-дневной рабочей неделе)
- б) 50 часов в неделю (при 5-дневной рабочей неделе)
- в) 30 часов в неделю (при 5-дневной рабочей неделе)
- г) 45 часов в неделю (при 5-дневной рабочей неделе)

**3. Время регламентированных перерывов это:**

- а) Время обслуживания рабочего места
- б) Простои оборудования и рабочих из-за ожидания заготовок, документации и

т.п.

- в) Время на отдых и личные надобности
- г) Сверхнормативное время перерывов
- д) Позднее начало работы
- е) Время по организационно-техническим причинам
- ж) Подготовительно-заключительное время
- з) Преждевременное окончание работы
- и) Сверхнормативное время отдыха

**4. Хронометраж служит для ...**

- а) Одновременного определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции
- б) Анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций
- в) Установления структуры затрат времени на протяжении рабочей смены или ее части

**5. Сдельной называется форма оплаты, при которой...**

- а) Величина заработка пропорциональна фактически отработанному времени и выполненному производственному заданию независимо от занимаемой должности
- б) Величина заработка пропорциональна фактически отработанному времени
- в) Величина заработка пропорциональна количеству изготовленной продукции (оказанной услуги)

Контрольная работа (для заочной формы обучения)

Составьте словарь (гlossарий) основных понятий дисциплины: автоматизированное рабочее место (АРМ), адаптация работника, аттестация кадров, гибкий рабочий день, деловая игра, дисциплинарная ответственность, должностная инструкция, заработная плата (по ТК РФ), информационное обеспечение системы управления персоналом, кадровая политика, кадровый резерв, коллективный договор, конфликт в команде, менеджмент (как наука), менеджмент (как процесс), мотивация, норма выработки, производительность труда, ротация кадров, совместительство, специальная оценка условий труда, текучесть кадров, трудовые ресурсы, управление персоналом, экспертная оценка, эффективность труда.

Требования к гlossарию: использование в словаре только тех терминов, которые приведены в перечне; обязательно указание ссылки на источник, из которого заимствовано определение; расположение терминов в алфавитном порядке.

Перечень вопросов к зачету  
для очной формы обучения  
для заочной формы обучения

1. Методология управления персоналом организации
2. Модели и стили руководства организацией в зависимости от организационно-правовой формы и сферы деятельности
3. Типы организационных структур
4. Основные стадии развития и стиль управления коллективом. Дифференциация и интеграция членов трудового коллектива
5. Кадровая политика и стратегия организации
6. Стратегия управления персоналом ОАО "РЖД"
7. Основные методы планирования трудовой деятельности в организации
8. Процессы привлечения, отбора, найма, высвобождения персонала
9. Правовое регулирование приема на работу и высвобождения персонала
10. Влияние рынка труда на отбор и наём персонала
11. Характеристика элементов организации труда
12. Понятие группы и группового поведения в управлении организацией. Размер, состав коллектива, формы и способа взаимосвязей между его членами
13. Методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом. Командная стратегия
14. Управление конфликтами в команде
15. Основные типы и уровни, источники и функции, участники и стадии конфликтов
16. Пути разрешения и стратегии поведения в конфликте
17. Способы преодоления отрицательных явлений во взаимоотношениях в коллективе
18. Критерии и показатели эффективности управления трудовым коллективом
19. Основные понятия системы нормирования труда. Классификация и структура затрат рабочего времени
20. Методы исследования затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего времени, ее виды и методика осуществления
21. Классификация методов нормирования труда. Система норм труда и нормативных материалов по труду
22. Теоретические основы мотивации труда
23. Моральное стимулирование персонала
24. Моральный климат в коллективе
25. Качество трудовой жизни и создание условий труда в системе мотивации персонала
26. Мотивация посредством вовлечения в процесс управления персоналом
27. Качество трудовой жизни и создание условий труда
28. Методы материального, неденежного и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда
29. Формальные и неформальные группы, сближение интересов и социально-психологическая ориентация неформальных групп
30. Правила регулирования неформальных отношений через систему формальных связей. Взаимоотношения руководителя с лидером неформальной группы

31. Значение, принципы и функции заработной платы. Структура заработной платы, виды выплат и доплат
32. Методы материального неденежного и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда
33. Организация оплаты труда в холдинге «РЖД»: корпоративная система оплаты труда, система премирования
34. Основные составляющие системы организации оплаты труда; премирование, льготы и привилегии работников
35. Проблема эффективности управления
36. Содержание эффективности: результаты действий, соотнесенные с целью и затратами
37. Способы измерения эффективности управления трудовым коллективом
38. Способы расчета производительности труда
39. Классификация факторов, влияющих на рост производительности труда
40. Экономическая эффективность как интегрированный результат взаимодействия компонентов управления
41. Особенности и этапы программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации
42. Правовая регламентация видов и форм обучения персонала
43. Эффективность инвестиций в человеческий капитал

### 3. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля приведены в таблицах 3.1, 3.2.

Т а б л и ц а 3.1

Для очной формы обучения

| № п/п | Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции | Показатель оценивания               | Критерии оценивания             | Шкала оценивания |
|-------|---|-------------------------------------|---------------------------------|------------------|
| 1     | Типовые задачи № 1-8  | Правильность решения задачи         | Ответ правильный                | 2                |
|       |   |                                     | Ответ неправильный              | 0                |
|       |   | Соблюдение сроков выполнения задачи | Сроки соблюдены                 | 1                |
|       |   |                                     | Сроки не соблюдены              | 0                |
|       |   | Оформление работы                   | Работа оформлена по требованиям | 1                |
|       |   |                                     | Работа не оформлена             | 0                |

| № п/п                                       | Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции | Показатель оценивания  | Критерии оценивания  | Шкала оценивания |           |
|---|---|--|----------------------|------------------|-----------|
|   |   | Точность выводов   | по требованиям       |                  |           |
|   |   |  | Выводы содержательны | 1                |           |
|   |   |  | Выводов нет          | 0                |           |
|   |   | <b>Итого максимальное количество баллов за одну задачу</b>           |                      |                  | <b>5</b>  |
|   |   | <b>Итого максимальное количество баллов за все задачи</b>            |                      |                  | <b>40</b> |
| 2   | Тестовые задания №1-2   | Правильность ответа  | Ответ правильный     | 1                |           |
|   |   |  | Ответ неправильный   | 0                |           |
|   |   | <b>Итого максимальное количество баллов за одно тестовое задание</b> |                      |                  | <b>15</b> |
|   |   | <b>Итого максимальное количество баллов за все тестовые задания</b>  |                      |                  | <b>30</b> |
| <b>ИТОГО максимальное количество баллов</b> |   |  |                      | <b>70</b>        |           |

Т а б л и ц а 3.2

Для заочной формы обучения

| № п/п | Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции | Показатель оценивания  | Критерии оценивания                | Шкала оценивания |           |
|-------|---|--|------------------------------------|------------------|-----------|
| 1     | Типовые задачи № 2-8  | Правильность решения задачи  | Ответ правильный                   | 2                |           |
|       |   |  | Ответ неправильный                 | 0                |           |
|       |   | Соблюдение сроков выполнения задачи                                  | Сроки соблюдены                    | 1                |           |
|       |   |  | Сроки не соблюдены                 | 0                |           |
|       |   | Оформление работы  | Работа оформлена по требованиям    | 1                |           |
|       |   |  | Работа не оформлена по требованиям | 0                |           |
|       |   | Точность выводов   | Выводы содержательны               | 1                |           |
|       |   |  | Выводов нет                        | 0                |           |
|       |   | <b>Итого максимальное количество баллов за одну задачу</b>           |                                    |                  | <b>5</b>  |
|       |   | <b>Итого максимальное количество баллов за все задачи</b>            |                                    |                  | <b>35</b> |
| 2     | Тестовые задания №1-2   | Правильность ответа  | Ответ правильный                   | 1                |           |
|       |   |  | Ответ неправильный                 | 0                |           |
|       |   | <b>Итого максимальное количество баллов за одно тестовое задание</b> |                                    |                  | <b>15</b> |

| № п/п                                       | Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции | Показатель оценивания   | Критерии оценивания   | Шкала оценивания |
|---|---|---|---|------------------|
|   |   | <b>Итого максимальное количество баллов за все тестовые задания</b> |   | <b>30</b>        |
| 3   | Контрольная работа  | <b>Правильность выполнения работы</b>                               | Все понятия описаны правильно                                 | <b>5</b>         |
|   |   |   | Понятия описаны неправильно или не полностью выполнена работа | <b>0</b>         |
|   |   | <b>Итого количество баллов за контрольную работу</b>                |   | <b>5</b>         |
| <b>ИТОГО максимальное количество баллов</b> |   |   |   | <b>70</b>        |

#### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1 и 4.2.

#### Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1 Для очной формы обучения

| Вид контроля                     | Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции | Максимальное количество баллов в процессе оценивания | Процедура оценивания   |
|----------------------------------|---|--|--|
| 1. Текущий контроль успеваемости | Типовые задачи 1-8<br>Тестовое задание 1-2                          | 70   | Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1<br>Допуск к зачету<br>≥ 50 баллов |

| <b>Вид контроля</b>         | <b>Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции</b> | <b>Максимальное количество баллов в процессе оценивания</b> | <b>Процедура оценивания</b>  |
|-----------------------------|--|---|--|
| 2. Промежуточная аттестация | Перечень вопросов к зачету   | 30  | Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов;<br>Получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла;<br>Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов;<br>Не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов. |
| <b>ИТОГО</b>                |  | <b>100</b>  |  |
| <b>3. Итоговая оценка</b>   | «зачтено» - 60-100 баллов<br>«не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)         |   |  |

Т а б л и ц а 4.2 Для заочной формы обучения

| <b>Вид контроля</b>              | <b>Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции</b> | <b>Максимальное количество баллов в процессе оценивания</b> | <b>Процедура оценивания</b>  |
|----------------------------------|--|---|--|
| 1. Текущий контроль успеваемости | Типовые задачи 1-8<br>Тестовое задание 1-2<br>Контрольная работа           | 70  | Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.2<br>Допуск к зачету $\geq 50$ баллов |

| <b>Вид контроля</b>         | <b>Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции</b> | <b>Максимальное количество баллов в процессе оценивания</b> | <b>Процедура оценивания</b>  |
|-----------------------------|--|---|--|
| 2. Промежуточная аттестация | Перечень вопросов к зачету   | 30  | Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов;<br>Получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла;<br>Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов;<br>Не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов. |
| <b>ИТОГО</b>                |  | <b>100</b>  |  |
| <b>3. Итоговая оценка</b>   | «зачтено» - 60-100 баллов<br>«не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)         |   |  |

Разработчик оценочных материалов, к.э.н.,  
доцент

С.С. Давыдов

04.04.2023