

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе  
учебной дисциплины*

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине «**Управленческая экономика**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

*очная форма обучения*

Заведующий кафедрой

*Е.В. Зудина* *Е.В. Зудина*  
«*31*» *08* 2018 г.

Волгоград  
2018

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-1	Современный стратегический анализ, Управленческая экономика	Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере	
ОПК-2	Управленческая экономика, Форсайт-менеджмент	Лидерство и управление командой, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	

### 1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Понятие управленческой экономики	ОК-1	знать: – сущность управленческой экономики, объект, предмет, задачи и содержание дисциплины "Управленческая экономика"; уметь: – анализировать деятельность предприятия;

			<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятием отраслевой структуры и показатели, применяемые для ее оценки;</li> </ul>
2	Предприятие как основное звено рыночной экономики	ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие фирмы и предприятия, экономическую цель организации и оптимальное принятие решений;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– определять стратегии развития предприятия;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационно-правовыми формами коммерческих предприятий, порядком организации предприятий и прекращения их деятельности;</li> </ul>
3	Анализ спроса и предложения	ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие рыночного спроса и рыночное предложение. Равновесие на рынке;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– рассчитывать эластичность спроса;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методикой оценки и прогнозирования спроса;</li> </ul>
4	Экономическая эффективность производства	ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие и сущность экономической эффективности производства;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обобщать показатели, характеризующие общую эффективность производства;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– классификацией факторов и путей повышения эффективности производства;</li> </ul>
5	Производственный потенциал предприятия	ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие потенциала в экономике, виды потенциалов и уровни их определения;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– дать характеристику производственных ресурсов предприятия;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами определения величины производственного потенциала;</li> </ul>
6	Производственная программа и производственная мощность предприятия	ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– производственную программу (план производства продукции): сущность, назначение и</li> </ul>

			<p>последовательность разработки.          Понятие производственной мощности предприятия;          уметь:          – определять факторы, определяющие ее величину и степень использования;          владеть:          – понятием производственных мощностей и разрабатывать и обосновывать производственные программы предприятия;</p>
--	--	--	--

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-1	Неполное представление о способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	Определенные пробелы в знаниях о способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.	Сформированные систематические представления о способности к абстрактному мышлению, анализу, синтезу.
ОПК-2	Неполное представление о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Определенные пробелы в знаниях о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Сформированные систематические представления о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

### Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Выполнение на практических занятиях тестов, решение задач и практических ситуаций	40	ОК-1	3
2	Подготовка докладов (эссе) по тематическому перечню дисциплины	20	ОПК-2	3
3	Зачет	40	ОК-1, ОПК-2	3

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

## 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Выполнение на практических занятиях тестов, решение задач и практических ситуаций
2. Подготовка докладов (эссе) по тематическому перечню дисциплины
3. Зачет

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управленческая экономика»

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

#### 1. Выполнение на практических занятиях тестов, решение задач и практических ситуаций

##### Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).

#### Задачи

##### Задача 1.

Предприятие выпускает продукцию «А» в количестве 10000 тонн по цене 12 тыс. руб., продукцию «Б» в количестве 20000 тонн по цене 25 тыс. руб. и продукцию «В» в количестве 30000 тонн по цене 30 тыс. руб. Численность работников предприятия 170 человек. Рассчитайте уровень производительности труда натуральным и стоимостным методом. Задача 1.3. В 2010. году предприятие выпустило 10000 тонн продукции по цене 10 тыс. руб. за тонну, в 2011 году объём выпускаемой продукции составил 8000 тонн по цене 16 тыс. руб. за 1 тонну. Численность работников как в 2010 году, так и в 2011 году составила 100 человек. Рассчитайте изменение производительности труда в 2011 году по сравнению в 2010 г. натуральным и стоимостным методами.

##### Задача 2.

Определить трудоемкость продукции, выпущенной в октябре \_\_\_ г., если режим работы — 5 дней в неделю, односменный, время смены — 8 ч, объем производства продукции за месяц составлял 200 тонн, численность работников — 20 человек.

##### Задача 3.

Определите трудоёмкость обслуживания производства, если общая численность персонала составляет 80 человек. Баланс рабочего времени одного работника составляет 260

рабочих дней. Время смены 8 часов. Трудоёмкость управления составляет 6400 чел. Час. Технологическая трудоёмкость составляет 140000 чел час.

Задача 4.

Определите трудоёмкость управления единицы продукции, если предприятие выпускает 5000 тонн продукции в год. Общая численность персонала составляет 90 человек количество рабочих дней в году – 260 дней. Время смены 8 часов. Режим работы трёхсменный. Технологическая трудоёмкость единицы продукции составляет 28,5 чел. час., трудоёмкость обслуживания единицы продукции 6,5 чел. час.

Задача 5.

Определить полную трудоемкость выпущенной продукции, если технологическая трудоемкость единицы продукции 20 чел.-ч. Объем выпуска продукции за год 5000 тонн. Трудоемкость обслуживания — 10000 чел.-ч в год. Трудоемкость управления — 4000 чел. - ч в год. Задача 1.10. Определить технологическую и полную трудоемкость единицы продукции, если объем производства продукции — 10 тонн в месяц. Производством продукции заняты 10 основных рабочих, 5 вспомогательных рабочих, управленческий персонал — 3 человека. Количество рабочих дней в месяце — 22. Время смены — 8 час. Какова будет трудоемкость обслуживания производства и трудоемкость управления единицы продукции и всего выпуска?

Задача 6.

Проиллюстрировать на числовом примере, как можно повысить производительность труда в стоимостном выражении при неизменной численности персонала, неизменных затратах рабочего времени, при неизменной цене за единицу продукции для случая, когда предприятие выпускает несколько видов продукции, общий объем производства которой также остается неизменным.

Задача 7.

Проиллюстрировать на числовом примере, как можно повысить производительность труда в стоимостном выражении при неизменной численности персонала, неизменных затратах рабочего времени, при неизменной цене за единицу продукции для случая, когда предприятие выпускает несколько видов продукции, общий объем производства которой уменьшается.

Задача 8.

Определите производственную трудоёмкость выпущенной продукции, если полная трудоёмкость 1 тонны продукции составляет 45 чел. всей продукции Час. Предприятие выпускает 8000 тонн продукции в год. Трудоёмкость управления составляет 120 чел. Час

## Тесты

Вопрос 1.

О каком пути использования трудовых ресурсов идет речь, когда объем производства увеличивается на 5%, а численность персонала возрастает на 3%

- а) интенсивном;
- б) экстенсивном;
- в) интегральном ?

Вопрос 2.

Какой из перечисленных показателей не имеет прямого отношения к использованию трудовых ресурсов

- а) производительность труда;
- б) фондовооруженность;
- в) фондоотдача ?

Вопрос 3.

Регулирование ценностной ориентации работников через систему мотивации – это:

- а) принципы;

- б) методы;
- в) пути управления персоналом ?

Вопрос 4. Повышение производительности труда, снижение брака, повышение качества продукции – это:

- а) принципы;
- б) направления;
- в) задачи рациональной организации труда?

Вопрос 5.

Разработка норм труда на основе мероприятий по совершенствованию организации труда – это:

- а) аналитический метод планирования;
- б) расчетный метод нормирования;
- в) сравнительный метод нормирования?

Вопрос 6.

Оптимальная численность персонала рассчитывается на основе:

- а) суммарных методов нормирования;
- б) аналитических методов нормирования;
- в) расчетных методов нормирования?

Вопрос 7.

При каком источнике набора персонала сокращается время на адаптацию работников

- а) внешнем;
- б) внутреннем;
- в) комбинированном ?

Вопрос 8.

О каком виде трудовой адаптации идет речь, когда работник начинает свою трудовую деятельность после окончания колледжа

- а) производственной;
- б) вторичной;
- в) первичной ?

Вопрос 9.

О каких последствиях конфликта идет речь, когда в будущем появляется возможность сотрудничества сторон

- а) функциональных;
- б) дисфункциональных;
- в) дисгармоничных ?

## **Практические ситуации**

Задание 1. Представьте себя в роли менеджера по персоналу или руководителя подразделения. Вам необходимо подобрать сотрудников на вакантные места. Для проведения этой процедуры Вы должны четко знать, какие качества, необходимы работнику той или иной профессии, а какие – противопоказаны. В порядке тренинга сформулируйте рекомендуемые и не рекомендуемые качества представителей следующих профессий: менеджер по продажам, бухгалтер, экономист, программист, секретарь, продавец, официант, водитель такси, руководитель группы, администратор торгового зала. Можете предложить свой перечень профессий, которые Вам больше знакомы.

Задание 2. Составьте текст анкеты или интервью, которые помогли бы Вам при отборе персонала выяснить, обладает ли кандидат качествами, соответствующими особенностям должности, на которую он претендует. Для того чтобы грамотно справиться с этим заданием выберите должность, особенности которой Вы хорошо знаете.

Задание 3. Разберите следующие ситуации, касающиеся вопросов управления трудовыми ресурсами предприятия.

Ситуация 1. Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними. Как должен поступить руководитель?

Ситуация 2. Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда Вы через два дня спрашиваете его об этом, он говорит: «Как раз с Вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос». Каковы Ваши действия?

Ситуация 3. Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее: - посетителей устраивает ассортимент; - посетители довольны качеством приготовления пищи; - им нравится качество обслуживания и вежливость персонала; - но посетители не хотели бы приходить в это кафе в следующий раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, ругаются, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию. Какие действия должен произвести директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Ситуация 4. На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых коллег. Несмотря на старания, она не может пока трудиться так, как остальные члены бригады, и задерживает передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять менеджер?

Ситуация 5. К Вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день, Вы спрашиваете его о цели. Оказывается, он хочет использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста. Как бы Вы отреагировали на просьбу рабочего?

Задание 4 Рассмотреть ряд ситуаций:

Ситуация № 1. В самый напряжённый период завершения производственного задания в бригаде совершён неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадирю неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для вас вариант решения: а) Оставляю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания. б) Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного. в) Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить. г) После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Ситуация № 2. Подчинённый игнорирует ваши советы и указания, делает всё по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы будете поступать с этим подчинённым в дальнейшем: а) Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания. б) В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт. в) Обращусь к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия. г) Попроюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчинённым, потом решу, как поступить.

Ситуация № 3. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришёл новый руководитель, приглашённый со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе: а) Прежде всего, установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьёз доводы сторонников старого порядка,



вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других. б) Прежде всего, попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии. в) Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановке в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций. г) Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому

### Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество на задачу и или рассмотрение практической ситуации	Ответ правильный. Содержит примеры. Полностью отражает суть вопроса.	7-10
Качество на задачу и или рассмотрение практической ситуации	Ответ правильный, но имеются неточности.	4-6
Качество на задачу и или рассмотрение практической ситуации	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	2-3
Качество на задачу и или рассмотрение практической ситуации	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	1
Качество на задачу и или рассмотрение практической ситуации	Ответ неверный	0
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>

## 2. Подготовка докладов (эссе) по тематическому перечню дисциплины

### Проверяемые компетенции:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Под эссе подразумевается творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования в размере 10-15 страниц. Другие методы исследования могут, конечно, применяться (и это поощряется), но достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой. Прочитав определенное количество книг, брошюр и статей, сделав выписки и конспекты, составив план эссе, студент пишет эссе, включающий: титульный лист, план, текст эссе, библиографический список.

Текст реферата должен быть написан разборчиво. Для выступления по эссе студенту отводится до 10 минут на семинарах. При выступлении предпочтительнее, чтобы он не читал текст, а говорил свободно, лишь заглядывая в написанную работу. Если озвучивание реферата невозможно (нет времени, у студента болит горло или имеется иная серьезная причина), он сдается для оценки преподавателю.

### Тематика эссе:

1. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством
2. Мотивационная составляющая качества рабочей силы
3. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).
4. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда
5. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма
6. Профессиональная адаптация и продвижение персонала
7. Развитие профессионализма работников через систему компетенций
8. Роль образования в формировании и развитии компетенций
9. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации
10. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала
11. Система регулирования социально-трудовых отношений
12. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности
13. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии
14. Планирование численности работников организации
15. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования
16. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально-трудовые отношения
17. Роль бизнеса в социально-трудовых отношениях
18. Управление персоналом: уровни, направления и методы
19. Анализ организации оплаты труда на предприятии
20. Проектирование систем оплаты труда в организации.
21. Система трудовых показателей, их учет и использование в системе управления
22. Планирование трудовых показателей в организации (на предприятии)
23. Оценка трудового потенциала организации (предприятия) и уровня его использования
24. Отношение к персоналу в новых экономических условиях.

### Критерии оценки качества подготовки эссе

До 20 балла	<ul style="list-style-type: none"><li>– Соответствие плана и содержания реферата его теме.</li><li>– Реализация цели реферата.</li><li>– Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу.</li><li>– Научный стиль изложения.</li><li>– Грамотное оформление текста (технически, орфографически, пунктуационно).</li></ul>
До 18 баллов	<ul style="list-style-type: none"><li>– Соответствие плана и содержания реферата его теме.</li><li>– Реализация цели реферата.</li><li>– Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу.</li><li>– Небольшие ошибки в научном стиле изложения; оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)</li></ul>
До 16 баллов	<ul style="list-style-type: none"><li>– Соответствие плана и содержания реферата его теме.</li><li>– Реализация цели реферата.</li><li>– Текст слабо структурирован, слабо основан на систематизации и обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по</li></ul>

	<p>рассматриваемому вопросу.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Небольшие ошибки в научном стиле изложения;</li> <li>– Ошибки в оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)</li> </ul>
До 10 балла (невыполнение задания)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Несоответствие плана и содержания реферата его теме.</li> <li>– Не реализация цели реферата.</li> </ul>

## ЗАЧЕТ

### Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1).
- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

**Цель зачета:** целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На зачете оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными студентом, как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

**Форма проведения:** в устной форме по теоретическим вопросам зачета.

### Перечень теоретических вопросов к зачету:

1. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом
2. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом
3. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур
4. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации
5. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях
6. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов
7. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника
8. Взаимосвязь понятий «трудоустройство», «кадровый потенциал», «человеческий капитал»
9. Современная концепция «человеческого капитала».
10. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации
11. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков
12. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков
13. Методы воздействия на кадровые риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками
14. Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала

15. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов
16. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций
17. Сущность и классификация расходов на персонал
18. Учет и нормирование расходов на персонал
19. Анализ и планирование расходов на персонал
20. Бюджетирование расходов на персонал
21. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал
22. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации
23. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом
24. Оценка эффективности деятельности персонала организации.

### ***Критерии оценки на зачете:***

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.