

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Воткинский филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ВФ ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)**



УТВЕРЖДАЮ

Директор

И.А. Давыдов

21.04. 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Управление человеческими ресурсами
(наименование – полностью)

направление: 38.03.01 «Экономика»

профиль: «Экономика предприятий и организаций»

уровень образования: бакалавриат

форма обучения: очная

Общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетных единиц

Кафедра: «Экономика и организация производства»

Составитель: Шайдунова Наталия Сергеевна, старший преподаватель.
Ардашева Галина Николаевна, к.э.н., доцент

Рабочая программа составлена на основании ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика № 954 от 12.08.2020 г. и утверждена на заседании кафедры

Протокол от 31.03.2026 № 3/26

Декан Технологического факультета

В.А. Смирнов
31.03.2026 г.

СОГЛАСОВАНО

Количество часов рабочей программы соответствует количеству часов рабочего учебного плана направления 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика предприятий и организаций»

Председатель учебно-методической комиссии по направления 38.03.01 «Экономика»,
профиль «Экономика предприятий и организаций»

Н.Ю. Орлова
31.03.2026 г.

Руководитель образовательной программы 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика
предприятий и организаций»

Н.С. Шайдунова
31.03.2026 г.

Аннотация к дисциплине

Название дисциплины	Управление человеческими ресурсами
Направление подготовки (специальность)	38.03.01 «Экономика»
Направленность (профиль/программа/специализация)	«Экономика предприятий и организаций»
Место дисциплины	Дисциплина обязательной части, Блока 1. Дисциплины (модули)
Трудоемкость (з.е. / часы)	3/108
Цель изучения дисциплины	Освоение студентами профессиональных теоретических знаний и практических навыков в области нового механизма управления человеческими ресурсами в рыночной среде.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности
Содержание дисциплины (основные разделы и темы)	Теория развития управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Планирование работы с персоналом организации. Технология управления и развития человеческими ресурсами. Управление поведением персонала организации. Оценка результатов деятельности персонала.
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – освоение студентами профессиональных теоретических знаний и практических навыков в области нового механизма управления человеческими ресурсами в рыночной среде.

Задачи:

- научить применять методы коммуникационного общения (устного и письменного) в деловой среде;
- выбирать способы поведения как участника деловых отношений, методы коммуникативного общения, в том числе разрешения кризисных ситуаций.

2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы

Знания, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п З	Знания
1.	систему управления персоналом;
2.	методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом.
3.	методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;

Умения, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п У	Умения
1.	организовать выполнение конкретного порученного этапа работы;
2.	организовать работу малого коллектива, рабочей группы;
3.	реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом

Навыки, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п Н	Навыки
1.	навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии;
2.	навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений;
3.	современными технологиями управления развитием персонала.

Компетенции, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

Компетенции	Индикаторы	Знания	Умения	Навыки
ОПК-4 Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ОПК-4.1 Знать: закономерности и принципы управления различными системами, виды управленческих решений и методы их принятия; основные показатели, систему сбора и обработки информации, необходимой для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений	1,2,3	1,2,3	1,2,3
	ОПК-4.2 Уметь: определять потребность в ресурсах, необходимых для обоснования организационно-управленческих решений; предлагать альтернативные варианты управленческих решений и формировать критерии их отбора	1,2,3	1,2,3	1,2,3
	ОПК-4.3 Владеть: навыками разработки	1,2,3	1,2,3	1,2,3

	организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности			
--	---	--	--	--

3. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к обязательной части дисциплин Блока 1 дисциплины (модули) ООП. Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных при освоении дисциплин (модулей): Основы экономики, Микроэкономика, Экономика организаций, Менеджмент, Социальное взаимодействие.

Перечень последующих дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем): Проектный менеджмент, Производственный менеджмент.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по видам учебной работы					Содержание самостоятельной работы
				контактная				СРС	
				лк	пр	лб	КЧ А		
1.	Теория развития управления человеческими ресурсами	7	6	3	1	-	-	3	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к практической работе
2.	Система управления человеческими ресурсами	8	6	3	2	-	-	3	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к практической работе
3.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	9	6	4	2			3	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к практической работе
4.	Планирование работы персоналом организации	10	6	4	2	-	-	4	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к практической работе
5.	Технология управления развития человеческими ресурсами	13	6	6	3	-	-	4	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к практической работе
6.	Управление поведением персонала организации	13	6	6	3	-	-	4	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к

									практической работе
7.	Оценка результатов деятельности персонала	12	6	6	3	-	-	3	Изучение дополнительного материала, просмотр видео, подготовка к практической работе
Экзамен		36	6	-	-	-	0,4	35,6	Подготовка к экзамену
Всего		108	6	32	16	-	0,4	59,6	-

4.2 Содержание разделов курса и формируемых в них компетенций

№ п/п	Раздел дисциплины	Коды компетенции и индикаторов	Знания	Умения	Навыки	Форма контроля
1.	Теория развития управления человеческими ресурсами	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Тест
2.	Система управления человеческими ресурсами	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Практическая работа №2 тест
3.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Практическая работа №3 тест
4.	Планирование работы персоналом организации	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Практическая работа №4 тест
5.	Технология управления развития человеческими ресурсами	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Практическая работа №5 тест
6.	Управление поведением персонала организации	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Практическая работа №6 тест
7.	Оценка результатов деятельности персонала	ОПК-4.1,ОПК-4.2, ОПК-4.3,	1,2,3	1,2,3	1,2,3	Практическая работа №7 тест

4.3. Наименование тем лекций, их содержание и объем в часах

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование лекций	Трудоемкость (час)
1	1	Человеческие ресурсы как объект управления. Концепция управления человеческими ресурсами. Принципы и методы управления человеческими ресурсами.	3

2	2	Функционально-целевая модель системы управления организации. Место и роль в ней подсистемы управления человеческими ресурсами. Цели, функции и организационная структура системы управления человеческими ресурсами.	3
3	3	Формирование кадровой политики. Стратегия управления человеческими ресурсами. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Оперативный план работы с персоналом.	4
4	4	Сущность кадрового планирования. Маркетинг в персонале. Сущность и виды маркетинга. Формирование персонал-имиджа организации. Технология организации и проведения маркетинга персонала.	4
5	5	Поиск, отбор, прием и высвобождение персонала. Подбор и расстановка персонала. Управление высвобождением персонала. Деловая оценка и аттестация персонала. Профорientация и трудовая адаптация персонала. Организация системы обучения персонала. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.	6
6	6	Теории мотивации персонала. Мотивация и стимулирование труда персонала. Этические нормы в деятельности организации. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе. Управление конфликтами. Технология поведения собственным поведением субъектов конфликтного противостояния. Технология управления процессом протекания конфликта.	6
7	7	Кадровый аудит. Оценка деятельности подразделений управления человеческими ресурсами. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления человеческими ресурсами.	6
Всего			32

4.4 Наименование тем практических работ, их содержание и объем в часах

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических работ	Трудоемкость (час)
1.	1	Тест: Теория развития управления человеческими ресурсами	1
2.	2	ПР №1, Тест: Система управления человеческими ресурсами	2
3.	3	ПР №2, Тест: Стратегическое управление человеческими ресурсами	2
4	4	ПР №3, Тест: Планирование работы с персоналом организации	2
5.	5	ПР №4, Тест: Технология управления и развития человеческими ресурсами	3

6.	6	ПР №5, Тест: Управление поведением персонала организации	3
7.	7	ПР №6, Тест: Оценка результатов деятельности персонала	3
Всего			16

4.5 . Наименование тем лабораторных работ, их содержание и объем в часах

Лабораторных работ не предусмотрено планом

5. Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Для контроля результатов освоения дисциплины проводятся:

- Контрольные работы (в тестовой форме).

Защиты практичеких работ.

Примечание: Оценочные материалы (типовые варианты тестов, контрольных работ и др.) приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины – экзамен.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная литература

№ п/п	Наименование книги	Год издания
1	Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-4486-0682-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81502.html (дата обращения: 27.03.2024).	2019
2	Барбарская, М. Н. Основы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / М. Н. Барбарская. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 183 с. — ISBN 978-5-7964-2200-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111395.html (дата обращения: 27.03.2024).	2019

б) Дополнительная литература

№ п/п	Наименование книги	Год издания
1	Баранник, Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Ю. Г. Баранник, Р. Н. Романинец. — Донецк : Донецкая академия управления и государственной службы, 2021. — 244 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/129796.html (дата обращения: 27.03.2024).	2021
2	Серков, Л. Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Л. Н. Серков. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/89498.html (дата обращения: 27.03.2024).	2019
3	Люшина, Э. Ю. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Э. Ю. Люшина, Е. Г. Моисеева, Е. О. Тихонова. — Саратов : Вузовское	2017

	образование, 2017. — 235 с. — ISBN 978-5-4487-0158-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/68733.html (дата обращения: 27.03.2024).	
--	---	--

в) перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks <http://istu.ru/material/elektronno-bibliotechnaya-sistema-iprbooks>.
2. Электронный каталог научной библиотеки ИжГТУ имени М.Т. Калашникова Web ИРБИС http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS.
3. Национальная электронная библиотека – <http://нэб.пф>.
4. Мировая цифровая библиотека – <http://www.wdl.org/ru/>.
5. Международный индекс научного цитирования Web of Science – <http://webofscience.com>.
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <https://elibrary.ru/defaultx.asp>.
7. Справочно-правовая система КонсультантПлюс <http://www.consultant.ru/>.

г) программное обеспечение:

1. Microsoft Office 2016.
2. Apache OpenOffice (свободно распространяемое ПО).

д) методические указания

№ п/п	Наименование	Год издания
1	Оформление контрольных работ, рефератов, курсовых работ и проектов, отчетов по практике, выпускных квалификационных работ: методические указания / сост.: А.Ю. Уразбахтина, Р.М. Бакиров, В.А. Смирнов – Воткинск: Изд. ВФ ИжГТУ имени М.Т. Калашникова, 2018 – 25 с. - Режим доступа: http://vfistu.ru/images/files/Docs/metodichka_po_oformleiu_v3.pdf	2018
2	Учебно-методическое пособие по организации самостоятельной работы обучающихся: для обучающихся по направлению подготовки 15.03.05 – конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств/ сост.: Р.М. Бакиров, Е.В. Чумакова.- Воткинск: Изд. ВФ ИжГТУ имени М.Т. Калашникова, 2019. –15с. - Режим доступа: http://vfistu.ru/images/files/Docs/metorg_po_sam_rabote.pdf	2019

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

1. Лекционные занятия.
Учебные аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
2. Практические занятия.
Учебные аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).
3. Самостоятельная работа.
Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде ИжГТУ имени М.Т. Калашникова: библиотека ВФ ИжГТУ имени М.Т. Калашникова (адрес: 427430, г. Воткинск, ул. Шувалова, д. 1).

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных

технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Лист согласования рабочей программы дисциплины (модуля) на учебный год

Рабочая программа дисциплины «**Управление человеческими ресурсами**» по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций»

согласована на ведение учебного процесса в учебном году:

Учебный год	«Согласовано»: заведующий кафедрой, ответственной за РПД (подпись и дата)
2026 - 2027	
2027 - 2028	
2028 - 2029	
2029 - 2030	

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Воткинский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»

**Оценочные средства
по дисциплине**

Управление человеческими ресурсами
(наименование – полностью)

направление: 38.03.01 «Экономика»

профиль: «Экономика предприятий и организаций»

уровень образования: бакалавриат

форма обучения: очная

Общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетные единицы

1. Оценочные средства

№ п/п	Коды компетенции и индикаторов	Результат обучения (знания, умения и навыки)	Формы текущего и промежуточного контроля
1	ОПК-4.1 Знать: закономерности и принципы управления различными системами, виды управленческих решений и методы их принятия; основные показатели, систему сбора и обработки информации, необходимой для подготовки обоснованных организационно-управленческих решений	31. систему управления персоналом; 32. методы оценки рисков, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом. 33. методы разработки и реализации программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность.	Тест Практическая работа №1-6. Экзамен.
2	ОПК-4.2 Уметь: определять потребность в ресурсах, необходимых для обоснования организационно-управленческих решений; предлагать альтернативные варианты управленческих решений и формировать критерии их отбора	У1. организовать выполнение конкретного порученного этапа работы; У2. организовать работу малого коллектива, рабочей группы; У3. реализовывать основные управленческие функции в сфере управления персоналом	Тест Практическая работа №1-6. Экзамен.
3	ОПК-4.3 Владеть: навыками разработки организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности	Н1 навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии; Н2. навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений; Н3. современными технологиями управления развитием персонала.	Тест Практическая работа №1-6. Экзамен.

Типовые задания для оценивания формирования компетенций

Наименование: экзамен

Представление в ФОС:

Перечень вопросов для проведения экзамен:

1. Человеческие ресурсы как объект управления.
2. Концепция управления человеческими ресурсами.
3. Принципы и методы управления человеческими ресурсами.
4. Функционально-целевая модель системы управления организацией.
5. Место и роль в ней подсистемы управления человеческими ресурсами.

6. Цели, функции и организационная структура системы управления человеческими ресурсами.
7. Формирование кадровой политики.
8. Стратегия управления человеческими ресурсами.
9. Сущность и содержание кадрового планирования.
10. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
11. Оперативный план работы с персоналом.
12. Сущность кадрового планирования.
13. Маркетинг в персонале. Сущность и виды маркетинга.
14. Формирование персонал-имиджа организации.
15. Технология организации и проведения маркетинга персонала.
16. Поиск, отбор, прием и высвобождение персонала.
17. Подбор и расстановка персонала.
18. Управление высвобождением персонала.
19. Деловая оценка и аттестация персонала.
20. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
21. Организация системы обучения персонала.
22. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
23. Теории мотивации персонала.
24. Мотивация и стимулирование труда персонала.
25. Этические нормы в деятельности организации.
26. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
27. Управление конфликтами.
28. Технология поведения собственным поведением субъектов конфликтного противостояния.
29. Технология управления процессом протекания конфликта.
30. Кадровый аудит.
31. Оценка деятельности подразделений управления человеческими ресурсами.
32. Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования системы управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

Наименование: контрольная работа (тестовая форма)

Представление в ФОС: набор вариантов заданий (тестов)

Варианты тестов:

1. Подход, предусматривающий гибкость управления персоналом, интенсификацию труда, активную работу по бережливости и участию работников в управлении, носит название:
 - а) технологический;
 - б) гуманистический;
 - в) демократический;
 - г) рационалистический;
 - д) синергетический;
 - е) поддерживающий.
2. Теория о человеческом поведении не включает:
 - а) прохладность к работе;
 - б) готовность к самоуправлению;
 - в) готовность к самоконтролю;
 - г) стремление к ответственности;
 - д) необходимость постоянных контроля и инструктажа.

3. Прогрессивность, научность, перспективность, достоверность, обоснованность, гласность и др. — это ...
- а) методы;
 - б) элементы системы;
 - в) принципы; г) приемы;
 - д) формы.
4. Управленческие воздействия, основанные на соблюдении организационных закономерностей и направленные на поддержание порядка в системе, составляют существо ... методов управления.
- а) административных;
 - б) экономических;
 - в) социально-психологических;
 - г) правовых;
 - д) комплексных.
5. Управленческие воздействия, направленные на соблюдение действующих правовых норм и актов, относятся к ... методам управления персоналом.
- а) административным;
 - б) экономическим;
 - в) социально — психологическим;
 - г) правовым;
 - д) комплексным.
6. Структура управления, штатное расписание, трудовые соглашения реализуют...
- а) распорядительные воздействия;
 - б) организационные воздействия;
 - в) материальные поощрения и взыскания;
 - г) дисциплинарную ответственность;
 - д) административную ответственность.
7. Замечания, предупреждения, выговор, строгий выговор воспринимаются как...
- а) распорядительные воздействия
 - б) организационные воздействия;
 - в) материальные поощрения и взыскания;
 - г) дисциплинарная ответственность;
 - д) административная ответственность.
8. Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами ... методов:
- а) административных;
 - б) экономических;
 - в) социально-психологических;
 - г) комплексных
 - д) правовых.
9. Документ, включающий основные положения, принципы деятельности организации, правила и нормы поведения работников, их внешнего вида — это ...
- а) миссия организации;
 - б) философия организации;
 - в) корпоративная культура;
 - г) корпоративный кодекс;
 - д) коллективный договор;
 - е) правила трудового распорядка.
10. Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это — ...
- а) явочная численность;
 - б) списочная численность,

- в) среднесписочная численность;
- г) средневзвешенная численность.

Варианты заданий:

1. Сущность деловых отношений
2. Стили делового общения
3. Переговоры как искусство общения.
4. Типичные трудности межличностного взаимодействия в деловом общении.
5. Понятие делового документа, классификация деловых документов, требования к оформлению делового документа.
6. Распорядительные, организационные, информационно-справочные документы.
7. Основные виды документации в оперативно-коммерческой работе по изучению фирм-партнеров с целью правильного выбора контрагентов.
8. Оформление взаимоотношений партнеров.
9. Составление и оформление текста научного, учебного документа (аналитического отчета, отчета по НИР, курсовой работе, домашнего задания и т.д.).

Критерии оценки:

Приведены в разделе 2

2. Критерии и шкалы оценивания

Для контрольных мероприятий (текущего контроля) устанавливается минимальное и максимальное количество баллов в соответствии с таблицей. Контрольное мероприятие считается пройденным успешно при условии набора количества баллов не ниже минимального.

Результат обучения по дисциплине считается достигнутым при успешном прохождении обучающимся всех контрольных мероприятий, относящихся к данному результату обучения.

Разделы дисциплины	Форма контроля	Количество баллов	
		min	max
1	ПР№1	5	10
2	ПР№2	5	10
3	ПР№3	5	10
4	ПР№4	5	10
5	ПР№5	5	10
6	ПР№6	5	10
1-7	Тесты	20	40
	Итого	50	100

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе текущего контроля успеваемости используются следующие критерии. Минимальное количество баллов выставляется обучающемуся при выполнении всех показателей, допускаются несущественные неточности в изложении и оформлении материала.

Наименование, обозначение	Показатели выставления минимального количества баллов
Практическая работа	Задания выполнены более, чем на половину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.
Контрольная работа	Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Правильно решено не менее 50% заданий

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Итоговая оценка по дисциплине может быть выставлена на основе результатов текущего контроля с использованием следующей шкалы:

Оценка	Набрано баллов
«отлично»	90-100
«хорошо»	75-89
«удовлетворительно»	60-74
«неудовлетворительно»	50-59

Если сумма набранных баллов менее 50 – обучающийся не допускается до промежуточной аттестации.

Если сумма баллов составляет от 50 до 59 баллов, обучающийся допускается до экзамена.

Билет к экзамену включает 3 теоретических вопроса.

Промежуточная аттестация проводится в форме устного опроса.

Время на подготовку: 20 минут.

При оценивании результатов обучения по дисциплине в ходе итоговой аттестации используются следующие критерии и шкала оценки.

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценки</i>
«отлично»	Обучающийся показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, умение уверенно применять их на практике при решении задач (выполнении заданий), способность полно, правильно и аргументировано отвечать на вопросы и делать необходимые выводы. Свободно использует основную литературу и знаком с дополнительной
«хорошо»	Обучающийся показал полное знание теоретического материала, владение основной литературой, рекомендованной программой, умение самостоятельно решать задачи (выполнять задания), способность аргументировано отвечать на вопросы и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя. Способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует неполное или фрагментарное знание основного учебного материала, допускает существенные ошибки в его изложении, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий (решении задач), выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов. Владеет знанием основных разделов, необходимых для дальнейшего обучения, знаком с основной и дополнительной литературой, рекомендованной программой.
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе демонстрирует существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает грубые ошибки в формулировке основных понятий и при решении типовых задач (при выполнении типовых заданий), не способен ответить на наводящие вопросы преподавателя. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине.