

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Аудит и контроллинг трудового потенциала» участвует в формировании компетенций:

ПК-7.1. Способен оценивать экономические последствия организационно-технологических решений в транспортной отрасли

ПК-7.3. Способен разрабатывать политику управления трудовыми отношениями в организации с целью повышения эффективности организации труда

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр				
1.0	Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации			
1.1	Текущий контроль	Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект (письменно)
1.2	Текущий контроль	Методология и виды аудита персонала	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект (письменно)
1.3	Текущий контроль	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Лабораторная работа (письменно/устно) В рамках ПП**: Лабораторная работа (письменно/устно)
1.4	Текущий контроль	Анализ использования рабочего времени	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Лабораторная работа (письменно/устно) В рамках ПП**: Лабораторная работа (письменно/устно)
1.5	Текущий контроль	Анализ производительности труда	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Лабораторная работа (письменно/устно) В рамках ПП**: Лабораторная работа (письменно/устно)
1.6	Текущий контроль	Анализ фонда оплаты труда	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Лабораторная работа (письменно/устно) В рамках ПП**: Лабораторная работа (письменно/устно)
2.0	Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды			
2.1	Текущий контроль	Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект (письменно)
2.2	Текущий контроль	Управленческий учет как основополагающий элемент системы контроллинга	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Конспект (письменно)
2.3	Текущий контроль	Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Лабораторная работа (письменно/устно) В рамках ПП**: Лабораторная работа (письменно/устно)

2.4	Текущий контроль	Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Лабораторная работа (письменно/устно) В рамках ПП**: Лабораторная работа (письменно/устно)
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Диагностика и анализ трудового потенциала как основа аудита персонала организации Раздел 2. Контроллинг: понятие, цели, задачи, виды	ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Конспект	Особый вид текста, в основе которого лежит аналитико-синтетическая переработка информации первоисточника (исходного текста). Цель этой деятельности — выявление, систематизация и обобщение (с возможной критической оценкой) наиболее ценной (для конспектирующего) информации. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы конспектов
2	Лабораторная работа	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно/устно излагать суть поставленной задачи, самостоятельно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся лабораторной базы, проводить анализ полученного результата работы. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Образец задания для выполнения лабораторной работы и примерный перечень вопросов для ее защиты

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.	Перечень теоретических

		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Конспект

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему полностью и ответил на все вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»		Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен аккуратно, с незначительными исправлениями
«удовлетворительно»		Конспект по теме выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся по заданной теме в не полном объеме с частичным соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; раскрыл тему не полностью и ответил на часть вопросов преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Конспект по теме не выполнен в обозначенный преподавателем срок. Конспект выполнен обучающимся не по заданной теме в не полном объеме без соблюдения необходимой последовательности. Обучающийся работал не самостоятельно; не раскрыл тему и не ответил на вопросы преподавателя по конкретной теме конспекта. Конспект оформлен не аккуратно

Лабораторная работа

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Лабораторная работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Лабораторная работа выполнена обучающимся в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Обучающийся работал полностью самостоятельно; показал необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки. Работа (отчет) оформлена аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме
«хорошо»		Лабораторная работа выполнена в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами. Лабораторная работа выполнена обучающимся в полном объеме и самостоятельно. Допущены отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Работа показывает знание обучающимся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Допущены неточности и небрежность в оформлении результатов работы (отчета)
«удовлетворительно»		Лабораторная работа выполнена с задержкой, письменный отчет с недочетами. Лабораторная работа выполняется и оформляется обучающимся при посторонней помощи. На выполнение работы затрачивается много времени. Обучающийся показывает знания теоретического

		материала, но испытывает затруднение при самостоятельной работе с источниками знаний или приборами
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Лабораторная работа не выполнена, письменный отчет не представлен. Результаты, полученные обучающимся, не позволяют сделать правильных выводов и полностью расходятся с поставленной целью. Показывается плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений. Лабораторная работа не выполнена, у учащегося отсутствуют необходимые для проведения работы теоретические знания, практические умения и навыки

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания для написания конспекта

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для написания конспектов.

Образец тем конспектов

«Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала»

- Аудит как форма диагностического исследования
- Классификация аудиторской деятельности
- Направления аудита
- Место аудита в системе управления персоналом организации

Образец тем конспектов

«Методология и виды аудита персонала»

- Уровни проведения аудита
- Исследовательские подходы к проведению аудита
- Инструментарий проведения аудита персонала
- Последовательность проведения аудита персонала

Образец тем конспектов

«Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база»

- Контроллинг: основные понятия, цели, задачи
- Затраты на персонал и их структура
- Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга
- Анализ и контроллинг издержек на персонал

Образец тем конспектов

«Управленческий учет как основополагающий элемент системы контроллинга»

- Цели и задачи управленческого учета
- Организационные основы управленческого учета
- Процесс управленческого учета

- Система контроллинга персонала организации

3.2 Типовые задания для выполнения лабораторной работы и примерный перечень вопросов для ее защиты

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения лабораторных работ и примерный перечень вопросов для их защиты.

Образец заданий для выполнения лабораторных работ, выполняемых в рамках практической подготовки и примерный перечень вопросов для их защиты по теме «Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами»

(трудовая функция Д/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Цель лабораторной работы – приобретение магистрами навыков анализа состояния трудовых ресурсов предприятия, выявление факторов, влияющих на качество кадрового состава, определение потребности в персонале и разработка рекомендаций по оптимизации структуры трудового потенциала.

Задачи лабораторной работы:

- Определение понятий и критериев обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
- Оценка количественного и качественного состава персонала предприятия.
- Исследование динамики численности и структуры персонала.
- Расчёт основных показателей, характеризующих состояние трудовых ресурсов.
- Прогнозирование потребностей предприятия в рабочей силе.
- Формулирование рекомендаций по эффективному использованию трудовых ресурсов.

Содержание лабораторной работы:

Вновь открытое предприятие начало свою деятельность с 15 октября. По нижеприведенным данным ежедневного табельного учета по предприятию определить:

1. среднесписочное число рабочих за октябрь и за дни работы в октябре;
2. среднее явочное число рабочих и среднее число фактически работавших рабочих;
3. коэффициент использования списочной и явочной численности.

Числа месяца	Число рабочих по списку	Явилось на работу	
		Всего	в т.ч. находилось на целодневном простое
15	900	900	-
16	900	850	3
17	950	900	9
18	970	950	5
19	970	980	7
20 (суббота)			
21 (воскресенье)			
22	990	950	-
23	1000	980	10
24	1010	1000	5

25	1000	950	2
26	990	980	10
27 (суббота)			
28 (воскресенье)			
29	1000	985	5
30	1100	1000	8
31	1100	990	6

Примерный перечень вопросов для защиты

1. Какие факторы влияют на обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами?
2. Как рассчитывается коэффициент текучести кадров и почему этот показатель важен?
3. Какие категории персонала являются наиболее важными для производственной деятельности предприятия?
4. Назовите три показателя, характеризующие качественный состав трудовых ресурсов предприятия.
5. По каким признакам оценивается уровень квалификации рабочего персонала?

Образец заданий для выполнения лабораторных работ, выполняемых в рамках практической подготовки и примерный перечень вопросов для их защиты по теме «Анализ использования рабочего времени»

(трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Цель лабораторной работы – овладеть методами анализа использования рабочего времени, выявить резервы повышения производительности труда и предложить мероприятия по оптимальному распределению рабочего времени сотрудников организации.

Задачи лабораторной работы:

- Изучение основ методики анализа использования рабочего времени.
- Определение продолжительности потерь рабочего времени и их классификацию.
- Расчет фактической трудоемкости выполняемых операций.
- Диагностика рациональности распределения рабочего времени сотрудника / подразделения.
- Формулировка конкретных мероприятий по сокращению потерь рабочего времени и увеличению производительности труда.

Содержание лабораторной работы:

По предприятию имеются следующие данные в таблице за два периода.

Показатель	Базисный период	Отчетный период
Средняя списочная численность рабочих, чел.	280	300
Отработано рабочими, чел.-дн.	14 280	16 800
Отработано рабочими, чел.-ч.	111 384	129 360

Определите изменение фонда отработанного времени (в чел.-часах) за счет различных факторов. Проанализируйте динамику показателей использования рабочего времени (средней фактической продолжительности рабочего периода в днях и часах, средней фактической продолжительности рабочего дня).

Примерный перечень вопросов для защиты

1. Что представляет собой понятие «рабочее время», и какие элементы оно включает?
2. Как классифицируются потери рабочего времени?
3. Какие методы используются для анализа использования рабочего времени?
4. Какие факторы приводят к возникновению потерь рабочего времени?
5. Как рассчитать процент потерь рабочего времени?

Образец заданий для выполнения лабораторных работ, выполняемых в рамках практической подготовки и примерный перечень вопросов для их защиты по теме «Анализ производительности труда»

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда. Трудовые действия: Организация работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда, сокращению применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труд ;

трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Цель лабораторной работы – изучение методик анализа уровня и динамики производительности труда, формирование умения оценивать вклад отдельных факторов производства в изменение производительности, умение разрабатывать рекомендации по её росту.

Задачи лабораторной работы:

- Овладеть методиками расчёта уровней и темпов роста производительности труда.
- Научиться проводить факторный анализ влияния на производительность труда отдельных экономических переменных.
- Освоить технику диагностики изменений в уровне производительности труда.
- Получить опыт формулирования эффективных управленческих решений, повышающих производительность труда.

Содержание лабораторной работы:

По данным таблицы определить индивидуальные и общий индексы производительности труда, а также экономию рабочего времени, полученную в результате роста производительности труда.

Вид деталей	Изготовлено деталей, шт.		Фактические затраты рабочего времени в среднем на 1 шт., ч.	
	март	апрель	март	апрель
A	100	105	5,8	5,6
B	300	290	5,0	5,0
C	280	310	6,0	5,8

Примерный перечень вопросов для защиты

1. Что понимается под производительностью труда и какие бывают виды измерения производительности труда?
2. Какие показатели используются для анализа производительности труда?
3. Как определить среднегодовую выработку продукции на одного работника?

4. Какое различие существует между интенсивностью и экстенсивностью использования труда?
5. В чём состоит суть метода факторного анализа производительности труда?

Образец заданий для выполнения лабораторных работ, выполняемых в рамках практической подготовки и примерный перечень вопросов для их защиты по теме «Анализ фонда оплаты труда»

(трудовая функция D/01.7: Управление деятельностью по организации и нормированию труда. Трудовые действия: Организация работ по выявлению резервов повышения производительности труда, разработке и осуществлению мероприятий по устранению потерь рабочего времени, улучшению его использования, совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда, сокращению применения тяжелого физического труда, созданию благоприятных условий труд

трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Цель лабораторной работы – освоение методики анализа фонда оплаты труда (ФОТ), овладение приёмами оценки эффективности его формирования и использования, получение опыта выработки предложений по оптимизации структуры фонда оплаты труда.

Задачи лабораторной работы:

- Овладеть системой показателей анализа фонда оплаты труда.
- Научиться рассчитывать долю зарплаты в себестоимости продукции и рентабельность персонала.
- Понять принципы нормирования и планирования ФОТ.
- Оценивать влияние различных факторов на размер фонда оплаты труда.
- Разработать рекомендации по рационализации политики оплаты труда.

Содержание лабораторной работы:

Проанализировать состав и структуру ФЗП предприятия. Сделать вывод. Построить график.

Показатель	Сумма, тыс. руб.			Структура ФЗП, %		
	t ₀	t ₁	Δ	t ₀	t ₁	Δ
Общий фонд заработной платы				100	100	
В том числе промышленно-производственного персонала	17 500	20 000				
Из него:						
рабочих	13 500	15 800				
служащих	4000	4200				
Персонал неосновного вида деятельности	500	600				
Из общего фонда заработной платы:						
а) заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время						
В том числе:						
по тарифным ставкам и окладам, включая компенсации	4070	4830				
по сдельным расценкам, включая компенсацию	6105	6670				
работникам несписочного состава	-	-		-	-	
б) выплаты стимулирующего характера						
В том числе:						
надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, стаж работы и др.	1835	2072				
премии и вознаграждения	3500	4145				
материальная помощь	65	63				

в) выплаты компенсирующего характера (доплаты за сверхурочные работы, за работу в праздничные и выходные дни, за неиспользованный отпуск и др.)	1080	1195				
г) выплаты за неотработанное время (отпуска, время выполнения государственных и общественных обязанностей и др.)	1225	1442				
д) другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы	120	183				

Примерный перечень вопросов для защиты

1. Что входит в фонд оплаты труда предприятия?
2. Какие показатели определяют эффективность использования фонда оплаты труда?
3. Как рассчитывается доля заработной платы в себестоимости продукции?
4. Какие факторы влияют на величину фонда оплаты труда?
5. В чем заключается отличие основной и дополнительной заработной платы?

Образец заданий для выполнения лабораторных работ, выполняемых в рамках практической подготовки и примерный перечень вопросов для их защиты по теме «Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации» (трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Цели лабораторной работы:

- Понять принципы и этапы проведения контроллинга в организации.
- Изучить роль контроллинга как источника информации для оптимизации управления персоналом.
- Научиться анализировать состояние и эффективность применения контроллинга в области HR

Задачи лабораторной работы:

- Изучить технологии и этапы проведения контроллинга.
- Освоить методы анализа и оценки эффективности системы управления персоналом с использованием инструментов контроллинга.
- Провести практическое исследование системы управления персоналом конкретной организации с применением методов контроллинга.
- Подготовить отчет о проведенном исследовании и сделать выводы относительно возможностей улучшения системы управления персоналом.

Содержание лабораторной работы:

Провести расчет ключевых показателей эффективности бизнес-процесса «Управление персоналом» по предложенным преподавателям данным.

Модель	Показатель эффективности	Ед.изм.	Формула	Расчет	Источник информации	Описание /назначение

Примерный перечень вопросов для защиты

1. Технология проведения контроллинга
2. Ключевые показатели, характеризующие эффективность процесса
3. Этапы осуществления контроллинга бизнес-процесса «Управление персоналом»
4. Как проводится ABC-анализ расходов на персонал?
5. Почему важно учитывать мнение сотрудников при анализе системы управления персоналом?

Образец заданий для выполнения лабораторных работ, выполняемых в рамках практической подготовки и примерный перечень вопросов для их защиты по теме «Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль»

(трудовая функция D/03.7 Управление деятельностью по планированию и использованию трудовых ресурсов, трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: организация работы по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал)

Цель лабораторной работы – изучение механизмов внутреннего контроля в организациях через призму внутреннего аудита и управленческого контроля. Магистры должны понимать, как эти элементы взаимодействуют, а также их необходимость для эффективного функционирования организаций.

Задачи лабораторной работы:

- Познакомиться с принципами построения системы внутреннего контроля и функциями внутреннего аудита.
- Изучить процедуры проведения управленческого контроля.
- Освоить приёмы самооценки рисков и проверки исполнения регламентов бизнес-процессов.
- Исследовать взаимодействие внутренней аудиторской службы и органов управленческого контроля.
- Разработать рекомендации по совершенствованию системы внутреннего контроля.

Содержание лабораторной работы:

Провести распределение функций внутреннего аудита и управленческого контроля сотрудников подразделения по управлению персоналом в процессе «Управление персоналом». Результаты представить в виде «Матрицы распределения функциональных обязанностей», так же необходимо разработать и представить выдержки из должностных инструкции сотрудников, отражающих обязанности осуществления внутреннего аудита и управленческого контроля.

Функции внутреннего аудита и управленческого контроля	Должностные лица подразделения по управлению персоналом					
	Начальник департамента по УП	...	...	...	...	Специалист по управлению персоналом

Примерный перечень вопросов для защиты

1. Внутренний аудит: особенности и его роль
2. Основные функции внутреннего аудита и управленческого контроля
3. Особенности составления матрицы распределения функциональных обязанностей
4. Какую роль играют КРІ в процедурах управленческого контроля?
5. Каковы требования нормативных актов к построению системы внутреннего контроля?

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Цель, задачи, предмет и содержание аудита персонала	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Методология и виды аудита персонала	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Анализ использования рабочего времени	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Анализ производительности труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Анализ фонда оплаты труда	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Основные понятия о контроллинге: сущность, цели, задачи, виды, структура. Методы, приёмы контроллинга, информационная база	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Управленческий учет как основополагающий элемент системы контроллинга	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Технология и этапы проведения контроллинга. Контроллинг как поставщик информации, необходимой для эффективного функционирования системы управления персоналом в организации	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Действие	5 – ОТЗ

			5 – 3ТЗ
ПК-7.1.2 ПК-7.3.2	Элементы внутреннего контроля в организации: внутренний аудит и управленческий контроль	Знание	5 – ОТЗ 5 – 3ТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – 3ТЗ
		Действие	5 – ОТЗ 5 – 3ТЗ
		Итого	160 – ОТЗ 160 – 3ТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> ... – вид профессиональной деятельности, по независимой оценке, операций организации	аудит	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
2.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Анализ использования трудовых ресурсов лежит в основе ... аудита	кадрового	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
3.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве – это трудовые	ресурсы	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
4.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Анализ фонда заработной платы тесно связан с: 1) анализом трудовых ресурсов 2) анализом реализации продукции 3) анализом роста производительности ресурсов	3	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
5.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Объектами кадрового аудита являются: 1) система управления персонала 2) структура организации 3) технические условия	1	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
6.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Консультационная поддержка, аналитическая оценка и независимая экспертиза производятся по трем основным аспектам (соответствие): 1) структура организации 2) кадровые процессы 3) характеристика персонала а) основные функциональные направления работы с персоналом фирмы, их организация и эффективность б) анализ качественных и количественных характеристик персонала с точки зрения их соответствия целям организации в) тип организационной структуры, ее соответствие организационной и бизнес-стратегии, степень ее жесткости/гибкости с точки зрения	1 – в, 2 – а, 3 – б	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
7.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> ... – это показатель, характеризующий результативность труда, измеряется количеством продукции, выпущенной работником за единицу времени	производительность труда	ПК- 7.1 ПК- 7.1.2
8.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i>	плана	ПК. 7.3, ПК.7.3.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	Анализ выполнения _____ по труду — основа выявления внутренних резервов в использовании трудовых ресурсов, рационального использования работников и их рабочего времени		
9.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Рост средней заработной платы необходимо постоянно ... на уровень инфляции за анализируемый период	индексируется	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
10.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите эволюцию подходов к управлению персоналом и систем аудита: 1) Организационная парадигма 2) Экономическая парадигма 3) Гуманистическая парадигма а) оценкой кадрового делопроизводства б) процесс всестороннего анализа всех элементов управления персоналом компании, способов взаимодействия всех участников данного процесса, порядка постановки задач, порядка выполнения работ и отчетности в) комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании, а также выявление причин возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления человеческими ресурсами в соответствие с потребностями бизнеса	1 – а, 2 – б, 3 – в	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
11.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Аудит рабочих мест состоит из следующих этапов: 1) аудит производительности, 2) аудит штатных должностей и соответствия им квалификационных характеристик работников 3) аудит развития должности 4) стратегический аудит 5) все ответы верны	5	ПК- 7.1 ПК- 7.1.2
12.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> ... – основной показатель производительности труда, характеризующий количество (в натуральных показателях) или стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), приходящихся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника	выработка	ПК- 7.1 ПК- 7.1.2
13.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите параметры аудита персонала по функциям управления персоналом: 1) Планирование персонала 2) Использование персонала 3) Профориентация и адаптация персонала 4) Трудовые отношения в коллективе а) Анализ уровня занятости персонала; анализ обеспечения стабильности состава работников; изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения б) Анализ методов профориентации и адаптации, оценка их эффективности (количество уволенных, конфликты в отделах новичков), анализ проблем в периоде адаптации в) Диагностика социально-психологического климата, оценка уровня социального напряжения в организации, сопротивление переменам, диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня соответствия я целям и специфики организации	1 – г, 2 – а, 3 – б, 4 – в	ПК. 7.3, ПК.7.3.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	г) Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале; анализ штатного расписания, изменений потенциала организации		
14.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Анализ трудовых показателей таких, как уровень, динамика и структура персонала предприятия; его движение; профессионально-квалификационный состав как основа аудита персонала отражает основное направление аналитической деятельности: 1) анализ ресурсов 2) анализ затрат 3) анализ эффективности труда	3	ПК- 7.1 ПК- 7.1.2
15.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> ... персонала — это система внутрифирменного планирования и контроля работы с человеческими ресурсами, которая способствует реализации стратегии в конкретные мероприятия, а также формирует основные положения по управлению сотрудниками	контроллинг	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
16.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Источниками получения аудиторских доказательств могут быть: 1) первичные документы, регистры бухгалтерского учета 2) информация от третьих лиц 3) нет правильного ответа	1	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
17.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Статистическая ... – это форма государственного статистического наблюдения, при которой соответствующие органы получают от предприятий (организации и учреждений) необходимые им сведения в виде установленных в законном порядке отчетных документов (статистических отчетов) за подписями лиц, ответственных за представление и достоверность сообщаемых данных	отчётность	ПК. 7.3, ПК.7.3.2
18.	<i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите наименование показателей и методики их расчета: 1) коэффициент текучести кадров 2) коэффициент оборота по приему 3) производительность труда а) отношение количества уволенных по неуважительным причинам и собственному желанию к среднесписочной численности работников б) отношение количества принятых к среднесписочной численности работников в) отношение объёма работ к среднесписочной численности работников	1 – а 2 – б 3 – в	ПК- 7.1 ПК- 7.1.2

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
-------------	--------------------------	---------------------

Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Система показателей международной статистики труда.
2. Назначение Международной Организации Труда (МОТ).
3. Понятие трудовых ресурсов. Расчет численности трудовых ресурсов
4. Баланс трудовых ресурсов и его назначение
5. Статистическое изучение рынка труда
6. Определение обеспеченности предприятий рабочей силой
7. Показатели движения рабочей силы
8. Учет рабочего времени и показатели его использования
9. Анализ использования трудовых ресурсов
10. Фонды рабочего времени
11. Баланс рабочего времени и значение
12. Показатели использования рабочих мест по сменам
13. . Измерение уровня производительности труда.
14. Методы определения производительности труда.
15. Анализ динамики производительности труда.
16. Методы изучения факторов роста производительности труда.
17. Особенности расчета производительности труда в отраслях экономики.
18. Определение производительности труда на железнодорожном транспорте.
19. Понятие заработной платы и стоимости рабочей силы. Формы и системы оплаты труда.
20. Состав фонда заработной платы и выплат социального характера.
21. Средний уровень заработной платы.
22. Состав затрат на рабочую силу в России и за рубежом.
23. Изучение влияния условий труда на его производительность
24. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала
25. Контроллинг: основные понятия, цели и задачи
26. Сущность и основные этапы развития контроллинга. Задачи, функции и цели контроллинга.
27. Сферы действия контроллинга. Роль контроллинга в системе управления персоналом и его взаимосвязь с другими функциями управления организацией.
28. Основные концепции контроллинга. Особенности контроллинга персонала.
29. Аудит рабочих мест.
30. Аудит найма. Аудит увольнений.
31. Аудит вознаграждений.

- 32. Аудит условий и безопасности труда.
- 33. Аудит интеллектуального капитала.
- 34. Аудит работы служб управления персоналом.

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

Задача 1. Списочная численность работников предприятия в течение отчетного месяца не менялась и составляла 68 человек на каждый день месяца. Чему равна среднесписочная численность работников за этот месяц, если из указанного числа работников 4 человека в течение всего месяца находились в очередном отпуске, 2 человека – в отпуске по беременности и родам и 1 человек отсутствовал по причине болезни.

Задача 2. Определите среднесписочную численность работников за июнь месяц, если предприятие работает с 25 июня. Численность работников списочного состава была следующей: 25 июня (вторник) 200 чел., 26 июня (среда) 200 чел., 27 июня (четверг) 203 чел., 28 июня (пятница) 209 чел. Последние два дня месяца (29 и 30) приходились на выходные дни. На сколько изменится среднесписочная численность, если предприятие начало работать с 24 июня и списочная численность работников в первый день работы составляла 198 человек?

Задача 3. Имеются следующие данные за апрель (в человеко-днях): работниками предприятия отработано – 2884; целодневные простои – 100; неявки на работу – 1516; в том числе с очередными отпусками – 240; выходными днями – 1200. Среднесписочная численность составляла 150 чел. Рассчитайте календарный, табельный и максимально возможные фонды времени за указанный месяц, а также календарный фонд времени за май, при условии, что среднесписочная численность останется без изменения.

Задача 4. Предприятием выработано за месяц 316 тыс. тонн продукции. Затраты рабочего времени составили 3300 чел.-дней, при установленной продолжительности рабочего дня 8 часов. Определите уровни среднедневной и среднечасовой производительности труда.

Задача 5. Предприятием изготовлено продукции за месяц на сумму 2650 тыс. руб. Численность рабочих составила 180 человек или 92 % от общей численности работающих на предприятии. Определите месячный уровень производительности труда в среднем на одного работника предприятия.

Задача 6. Определите часовой фонд заработной платы работников предприятия за июнь, если среднедневная заработная плата на одного работника составляла 715 руб. при фактической продолжительности рабочего дня 7,8 часов, а фактически отработанное время всеми работниками предприятия составило 35400 чел.-часов (доплат за неотработанные в течение смен часы не было).

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

Задание 1. Определите среднюю списочную и среднюю явочную численность работников в апреле, если по предприятию имеются следующие данные за месяц, чел.-дней: фактически отработано – 2210, число целодневных простоев – 60; число неявок за рабочие дни – 150; число неявок за выходные дни – 880. В данном месяце предприятие работало 22 дня.

Задание 2. Списочная численность работников предприятия на начало года составляла 230 чел. В течение года принято на работу 20 чел., уволено 25 чел. (в том числе в связи с

окончанием срока договора 12 чел., уходом на пенсию 5 чел., поступлением в учебные заведения 2 чел., по собственному желанию 3 чел., за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины 3 чел.). Среднесписочная численность работников за год составила 225 чел. Постройте баланс рабочей силы и определите абсолютные и относительные показатели оборота по приему, выбытию, восполнения работников и постоянства кадров, сделайте выводы.

Задание 3. Имеются следующие данные по предприятию за 2 квартал (63 рабочих дня):

- отработано рабочими предприятия – 22280 чел.-дн.;
- целодневные простои – 20 чел.-дн.;
- неявки на работу – 14100 чел.-дн.;
- отработано рабочими – 173780 чел.-часов;
- установленная продолжительность рабочего дня:
у 90 % рабочих – 8 часов;
у 10 % рабочих – 7 часов.

Определите коэффициенты рабочего времени: а) по числу дней работы на одного среднесписочного рабочего; б) по продолжительности рабочего дня; в) по числу часов, отработанных в среднем одним среднесписочным рабочим за 2 квартал.

Используя взаимосвязь между коэффициентами, проверьте правильность выполненных расчетов.

Задание 4. Среднесписочная численность работников предприятия в ноябре составила 1210 человек, а средний месячный уровень заработной платы 6800 рублей. В декабре численность работников была сокращена на 3 %, а уровень заработной платы на одного работника увеличен на 5 %. Определите месячные фонды заработной платы за ноябрь и декабрь месяцы, а также влияние на изменение месячного фонда различных факторов.

Задание 5. Проанализировать движение персонала на предприятии. Сделать вывод.

Показатель	Прошлый год	Отчетный год
Численность персонала на начало года	150	180
Приняты на работу	50	80
Выбыли	20	40
в том числе:		
по собственному желанию	10	20
уволены за нарушение трудовой дисциплины	2	8
Численность персонала на конец года		
Среднесписочная численность персонала		
Коэффициент оборота по приему работников		
Коэффициент оборота по выбытию работников		
Коэффициент текучести кадров		
Коэффициент постоянства кадров		
Коэффициент замещения		

Задание 6. Проанализировать трудовые ресурсы предприятия по категориям работников. Сделать вывод.

Наименование показателя	Период, год							
	2019	2020		2021				
	Факт	Факт	Темп роста, %	План	Факт	Выполнение плана, %	Темп роста, %	
Рабочие	398	452		484	473			
Руководители	42	44		50	50			
Специалисты	24	23		23	23			
Служащие	0	0		0	0			
ВСЕГО								

Задание 7. Проанализировать качественный состав трудовых ресурсов предприятия. Сделать вывод. Построить график.

Показатель	Численность рабочих на конец года		Удельный вес, %	
	Прошлый год	Отчетный год	Прошлый год	Отчетный год
Группы рабочих				
По возрасту лет:				
до 20	15	9		
от 20 до 30	15	25		
от 30 до 40	30	34		
от 40 до 50	30	51		
от 50 до 60	39	34		
старше 60	21	17		
Итого				
По образованию:				
незаконченное среднее	35	34		
среднее, среднее специальное	105	119		
высшее	10	17		
Итого				
По трудовому стажу, лет:				
до 5	15	20		
от 5 до 10	22	22		
от 10 до 15	30	43		
от 15 до 20	45	46		
свыше 20	38	39		
Итого				

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Защита конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время лабораторных занятий. Преподаватель на занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему конспектов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Лабораторная работа	Защита лабораторных работ проводится во время лабораторных занятий. Во время проведения защиты лабораторной работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями не разрешено. Преподаватель на лабораторной работе, предшествующей занятию проведения защиты лабораторной работы, доводит до обучающихся: номер защищаемой лабораторной работы, время на защиту лабораторной работы. Преподаватель информирует обучающихся о результатах защиты лабораторной работы сразу после ее контрольно-оценочного мероприятия

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

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

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.