**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. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. 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 | Оценка |
| 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 в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

**Перечень теоретических вопросов к зачету**

(для оценки знаний)

1. Анализ системы стратегического управления человеческими ресурсами
2. Диагностика эффективности использования и развития персонала
3. Значение, концептуальные основы и типы кадровой политики
4. Кадровая политика и кадровая стратегия
5. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия в системе стратегического управления управление персонал кадровый стратегический
6. Методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала
7. Методы построения системы стратегического управления персоналом
8. Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения
9. Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности, методы обеспечения кадровой безопасности
10. Модели стратегического управления персоналом
11. Необходимость изменения парадигмы управления персоналом
12. Основные метрики и аналитические срезы стратегического управления персоналом
13. Основные подходы к определению стратегии управления персоналом
14. Особенности тактического и стратегического управления
15. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
16. Показатели кадрового планирования
17. Разработка кадровой политики в организации
18. Разработка кадровой политики по развитию трудового потенциала организации
19. Роль учебной дисциплины в овладении управленческими специальностью и квалификацией, ее взаимосвязь с другими учебными дисциплинами.
20. Связь стратегии управления персоналом и политики кадровой безопасности
21. Содержание и процесс формирования кадровой стратегии
22. Стратегический маркетинг персонала и развитие человеческих ресурсов
23. Структура оперативного плана работы с персоналом
24. Сущность стратегического управления персоналом
25. Технологии постановки стратегических целей в управлении персоналом
26. Технологии разработки кадровых мероприятий и кадровой стратегии в системе стратегического управления персоналом»
27. Философия управления персоналом

**Перечень типовых простых практических заданий к зачету**

(для оценки умений)

Вариант 1

1. Определить стратегические цели и ключевые показатели проекта по повышению производительности труда

2. Провести описание работ для данного проекта

3. Спланировать ресурсы для выполнения проекта по повышению производительности труда

Вариант 2

1. В вашей организации создается Учебный центр по подготовке специалистов «Школа карьерного роста». Создайте и опишите организационную структуру, цели, задачи, функции данного структурного подразделения и должностных лиц.

**Перечень типовых практических заданий к зачету**

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1 Составьте план для проведения переговоров по вопросам социального партнерства с представительными органами работников. Определите стратегические цели и ключевые показатели, которые Вы будете отстаивать. Проведите переговоры.

2 Определите основополагающие стратегически важные документы различного уровня, которыми должна руководствоваться ваша организация при HR – стратегировании. Проведите стратегическую сессию по анализу данных документов.