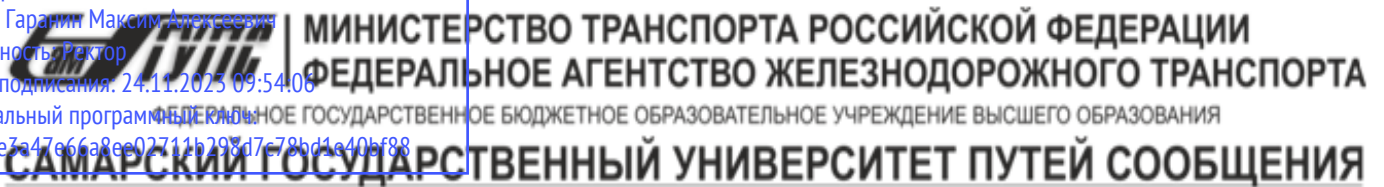


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.11.2023 09:54:06
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88



Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Рынок труда**

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 7 семестр (ДФО), 4 курс (ЗФО).*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 7 (ДФО), 4 курс (ЗФО))
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Обучающийся знает: основные принципы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; основные принципы взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования; основные принципы взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права	Вопросы (№1-30)
	Обучающийся умеет: выявлять специфику взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; выявлять специфику взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования; выявлять специфику взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права	Задания (№ 1-17)
	Обучающийся владеет: готовностью к взаимодействиям с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; готовностью к взаимодействиям с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования; готовностью к взаимодействиям с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права	Задания (№ 28-31)
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по	Обучающийся знает: экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений; основные элементы концепции	Вопросы (№ 31-60)

реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
	Обучающийся умеет: использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Задания (№ 18-34)
	Обучающийся владеет: способностью оценивать рыночных и специфических рисков; готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений; способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента	Задания (№ 32- 35)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Обучающийся знает: основные принципы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; основные принципы взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования; основные принципы взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права.
<p>Примерные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Главной производительной силой любого общества являются ... <ul style="list-style-type: none"> - трудовые ресурсы - работающее население - подростки и пенсионеры - подростки, трудоспособное население и работающие пенсионеры 2. К трудовым ресурсам относят ... <ul style="list-style-type: none"> - население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях и население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве - население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп 	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет, за исключением неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях и население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве
- население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16—59 лет и женщин 16—54 лет и население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве
- 3. Трудоспособное население состоит из ...
 - экономически активного и экономически неактивного населения
 - занятого и незанятого населения
 - занятого населения и безработных
 - здоровых людей
- 4. Экономически активное население — это ...
 - население, занятое общественно полезной деятельностью, приносящей ему доход
 - работающее население
 - работающее население, учащиеся подростки
 - работающее население, учащиеся подростки и пенсионеры, занимающиеся поиском работы
- 5. В состав экономически активного населения включают ...
 - занятых и безработных
 - занятых и незанятых
 - занятых
 - руководителей и рабочих
- 6. Рабочей силой называют ...
 - совокупность физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг
 - совокупность физических способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг
 - совокупность духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг
 - совокупность основных и вспомогательных рабочих
- 7. Трудовой потенциал – это ...
 - обобщающая характеристика личного фактора производства
 - число занятых в экономике
 - количество выпускников учебных заведений
 - население младше трудоспособного населения
- 8. Количественная характеристика трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта определяется ...
 - показателями численности населения
 - числом занятых и безработных
 - числом занятых в экономике
 - трудоспособностью
- 9. Качественная характеристика трудовых ресурсов характеризуется ...
 - трудоспособностью
 - показателями численности населения
 - числом занятых и безработных
 - числом занятых в экономике
- 10. Профессиональная трудоспособность ресурсов характеризуется показателями...
 - все ответы верны
 - профессионально-квалификационная структура
 - удельный вес работников по всем видам деятельности
 - уровень квалификации по отдельным половозрастным группам
- 11. Первая фаза воспроизводства трудовых ресурсов – это их ...
 - формирование
 - распределение и перераспределение
 - использование
 - обучение

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	Обучающийся знает: экономическую сущность кадровых рисков; сущность управленческих решений; основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом

Примерные задания:

36. Частичный рынок труда ...

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

37. Регулируемый рынок труда ...

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

38. Организованный рынок труда ...

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

39. Теневой (нерегулируемый) рынок труда ...

- связан с понятием «подпольной» экономики и проявляется в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

- высшая степень развитости рынка труда, предполагает развитую систему учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы, а также взаимодействие политики занятости с другими направлениями экономической и социальной политики

- предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.)

- создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования

40. Внешний рынок труда ...

- предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями

- основывается на движении рабочей силы внутри предприятия

- работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях

41. Сегментированный рынок труда ...

- работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях

- предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями

- основывается на движении рабочей силы внутри предприятия

42. Внутренний рынок труда ...

- основывается на движении рабочей силы внутри предприятия

- предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями

- работники с ограниченной трудоспособностью или с ограниченными возможностями участия в общественном производстве группируются в определенных отраслях и профессиях

43. Различают следующую структуризацию рынка труда (укажите несколько правильных ответов)

- региональная

- по демографическим признакам

- по профессиональным признакам

- по величине заработной платы

<p>- по продолжительности рабочего дня</p> <p>44. Гибкий рынок труда – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования - рынок труда молодежи - рынок труда пожилых трудящихся - рынок труда инвалидов <p>45. Неоклассическая модель рынка труда ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - полагает, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия - рассматривает рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия - исходит из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения - полагает, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения <p>46. Кейнсианская модель рынка труда ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассматривает рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия - полагает, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия - исходит из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения - полагает, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения <p>-----</p> <p>75. Привлечение иностранной рабочей силы жестко регламентировано ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - российским законодательством - уставом предприятия - постановление Правительства Российской Федерации - конституцией РФ.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>Обучающийся умеет: выявлять специфику взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; выявлять специфику взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования; выявлять специфику взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права</p>
<p>Примерные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Рынок труда: основные понятие и элементы 2.Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы 3.Функции рынка труда и факторы его развития 4.Критерии классификации рынка труда 5.Факторы производства и их взаимодействие 6.Теоретические модели рынка труда 7.Страновые (национальные) модели рынка труда 8.Рынок труда предприятия (организации) 9.Механизм функционирования рынка труда и его особенности 10.Спрос на рынке труда 11.Заработная плата и спрос на рабочую силу 12.Предложение труда: понятие и структура 13.Заработная плата и предложение труда 14.Научно-техническая революция и ее влияние на рынок труда 15.Гибкость рынка труда 16.Мобильность на рынке труда 17.Дискриминация на рынке труда . 	

<p>ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p>	<p>Обучающийся умеет: использовать результаты анализа для принятия управленческих решений; анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента; анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p>
<p>Примерные задания</p> <p>18. Рынок труда отдельных групп населения</p> <p>19. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда</p> <p>20. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда</p> <p>21. Занятость населения: понятие и виды</p> <p>22. Структура занятости и факторы на нее влияющие</p> <p>23. Государственная политика занятости</p> <p>24. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на рынке труда</p> <p>25. Государственные программы содействия занятости населения</p> <p>26. Служба занятости населения: структура и направления деятельности</p> <p>27. Понятие безработицы и ее виды</p> <p>28. Измерение безработицы</p> <p>29. Структура безработицы и ее социально-экономические последствия</p> <p>30. Статус безработного и государственная социальная поддержка</p> <p>31. Формы и методы социальной поддержки безработных</p> <p>32. Профессиональное образование незанятого населения</p> <p>33. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений</p> <p>34. Система социального партнерства в России</p>	
<p>ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>Обучающийся владеет: готовностью к взаимодействиям с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; готовностью к взаимодействиям с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования; готовностью к взаимодействиям с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права.</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <p>28. Изучить арбитражную практику по трудовым вопросам в РФ за последние 2-3 года.</p> <p>29. Разработать алгоритм взаимодействия предприятия с ПФ по трудовым вопросам</p> <p>30. Разработать алгоритм взаимодействия предприятия с фондом занятости по трудовым вопросам</p> <p>31. Разработать алгоритм взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами по трудовым вопросам</p>	
<p>ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</p>	<p>Обучающийся владеет: способностью оценивать рыночных и специфических рисков; готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений; способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента.</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <p>32. Провести исследование рынка труда специалистов по управлению персоналом в различных регионах РФ (по количеству студентов в группе).</p> <p>33. Сегментировать рынок специалистов по управлению персоналом в РФ.</p> <p>34. Составить аналитические обзоры резюме специалистов по управлению персоналом, ищущих работу</p> <p>35. Составить аналитические обзоры вакансий специалистов по управлению персоналом Для составления характеристики типичного спроса на специалиста по управлению персоналом</p>	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

- 1.Труд как социально-экономическая категория
- 2.Социально-экономическая сущность категории «трудовые ресурсы»
- 3.Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов
- 4.Методы измерения и показатели использования трудовых ресурсов
- 5.Понятие, виды и формы движения населения и трудовых ресурсов
- 6.Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов
- 7.Сущность рынка труда
- 8.Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия
- 9.Понятие емкости рынка труда. Сегментация рынка труда
- 10.Характеристики основных типов рынка труда
- 11.Модели рынка труда в зарубежных странах
- 12.Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития
- 13.Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия
- 14.Спрос на труд и факторы, его формирующие
- 15.Предложение труда и факторы, его определяющие
- 16.Особенности спроса на труд и предложения труда в России
- 17.Процесс воспроизводства населения и трудового потенциала общества
- 18.Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала
- 19.Трудовая мобильность и ее виды
- 20.Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины
- 21.Миграционная политика, управление миграционными процессами. Тенденции миграционных процессов в РФ
- 22.Показатели и функции миграции трудовых ресурсов
- 23.Демографическая ситуация и демографическая политика государства
- 24.Понятие инфраструктуры Рынка труда. Элементы рынка труда
- 25.Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики занятости
- 26.Негосударственные структуры содействия занятости населения
- 27.Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости
- 28.Основные функции международной организации труда (МОТ) и механизм их реализации
- 29.Социально-экономическая сущность занятости
- 30.Полная и эффективная занятость
- 31.Вторичная занятость
- 32.Занятость как социальная проблема
- 33.Принципы, основные направления государственной политики занятости населения, ее эффективность
- 34.Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы
- 35.Вопросы занятости и безработицы в экономических теориях
- 36.Территориально-отраслевые тенденции в движении рабочей силы
- 37.Показатели экономической активности и занятости населения
- 38.Безработица: понятие, роль в экономике, естественный уровень
- 39.Масштабы и динамика безработицы: показатели, методы измерения и последствия
- 40.Причины возникновения безработицы и регулируемые факторы
- 41.Основные виды безработицы, их специфика
- 42.Уровень и продолжительность безработицы
- 43.Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице
- 44.Поиски работы, гарантии и риски
- 45.Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам
- 46.Сущность и цели государственной политики занятости
- 47.Принципы и основные направления политики занятости
- 48.Экономическая функция занятости
- 49.Социальная функция занятости
- 50.Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности
- 51.Содержание, история, модель социальной защиты населения
- 52.Основы организации и функционирования социальной защиты населения
- 53.Главные приоритеты и направления социальной защиты населения
- 54.Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
- 55.Сущность социального партнерства
- 56.Содержание и механизм социального партнерства
- 57.Формирование системы социального партнерства в России
- 58.Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда
- 59.Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России
- 60.Зарубежный опыт регулирования процессов занятости

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.