

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"  
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой  
(к302) Менеджмент

Третьяк С.Н., канд.  
экон. наук, доцент



26.05.2023

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины **Стратегическое управление человеческими ресурсами государственной службы: кадровые технологии и кадровая безопасность**

для направления подготовки 38.04.02 Менеджмент

Составитель(и): к.ф.н., доцент, Соколова И.А.

Обсуждена на заседании кафедры: (к302) Менеджмент

Протокол от 17.05.2023г. № 6

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры  
(к302) Менеджмент

Протокол от \_\_\_\_ 2024 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры  
(к302) Менеджмент

Протокол от \_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры  
(к302) Менеджмент

Протокол от \_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры  
(к302) Менеджмент

Протокол от \_\_\_\_ 2027 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Стратегическое управление человеческими ресурсами государственной службы: кадровые технологии и кадровая безопасность

разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 № 952

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

**ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля на курсах:
в том числе:		экзамены (курс) 1
контактная работа	12	контрольных работ 1 курс (1)
самостоятельная работа	123	
часов на контроль	9	

**Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)**

Курс	1		Итого	
	УП	РП		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	123	123	123	123
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	144	144	144	144

**1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	Вклад человеческих ресурсов в стратегический успех организации. Система стратегического управления человеческими ресурсами. Процесс стратегического управления человеческими ресурсами. Вертикальная и горизонтальная интеграция стратегического управления человеческими ресурсами. Основные типы стратегий управления человеческими ресурсами.
1.2	Тенденции развития кадровых процессов в государственной службе. Профессиональные компетенции работников государственной службы. Кадровые технологии.
1.3	Кадровые риски и угрозы. Личностные качества работника и типологизации личности. Профессионально важные и профессионально недопустимые качества личности. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Контроль персонала. Технологии контроля персонала.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код дисциплины:	Б1.В.ДВ.01.01
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	
2.1.2	Научно-исследовательская работа
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Преддипломная практика

**3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий**

**Знать:**

Методы системного и критического анализа; методики разработки стратегии действий для выявления и решения проблемной ситуации.

**Уметь:**

Применять методы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций; разрабатывать стратегию действий, принимать конкретные решения для ее реализации.

**Владеть:**

Методологией системного и критического анализа проблемных ситуаций; методиками постановки цели, определения способов ее достижения, разработки стратегий действий.

**ПК-1: Способен осуществлять стратегическое управление процессами создания сетей поставок**

**Знать:**

Методы и технологии управления организациями, их подразделениями и группами (командами) сотрудников, а также проектами и сетями.

**Уметь:**

Обнаруживать и диагностировать проблемы организации, разрабатывать меры по их устранению; применять передовые технологии по управлению проектами и цепями.

**Владеть:**

Навыками принятия и реализации решений по управлению организациями, их подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

**ПК-6: Способен обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями**

**Знать:****Уметь:****Владеть:****4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1.						

1.1	Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления компанией. Факторы изменения роли персонала. Преимущества стратегического управления персоналом. Стратегия и стратегическое управление. Корпоративная стратегия. Конкурентные стратегии. Методы стратегического анализа. /Лек/	1	2			0	
1.2	Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом. Структура стратегии управления персоналом. Основные подсистемы стратегии управления персоналом. Основные подходы к стратегическому управлению персоналу. /Лек/	1	2			0	
1.3	Тема 4. Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения. Подход наилучшего соответствия. Факторы внешней среды. Факторы внутренней среды. SWOT – анализ. Ресурсный анализ. Результаты анализа кадровой стратегии и ее финальная формулировка. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии. /Лек/	1	0			0	

1.4	<p>Технологии управления человеческими ресурсами.</p> <p>Тенденции развития кадровых процессов в государственной службе. Технологии привлечения персонала. привлечением персонала.</p> <p>Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Цели и задачи отбора персонала. Философия найма. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение и т.д. Рекрутмент. Скрининг. Head Hunting и Executive Search.</p> <p>Типовые этапы и организация процедуры подбора и отбора персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Ролевой анализ как метод управления человеческими ресурсами. Ролевой профиль и должностная инструкция: сравнительная характеристика. Содержание ролевого профиля. Создание «продающей» вакансии. Методы оценки претендентов на вакантную должность (профессиональные и психологические, традиционные и нетрадиционные). Маркетинг персонала</p> <p>/Лек/</p>	1	0			0	
1.5	<p>Технологии развития и обучения персонала компании</p> <p>Сущность и виды развития персонала.</p> <p>Профессиональное развитие персонала - понятие и принципы, обуславливающие потребность в развитии.</p> <p>Формы и методы перемещения работников. Виды трудовых перемещений и особенности управления ими. Использование оценки качества персонала и результативности труда в управлении перемещениями. Соблюдение моральных, этических норм и профессиональных знаний.</p> <p>Система управления талантами.</p> <p>Сущность и элементы системы управления талантами в организации.</p> <p>Подходы к управлению талантами.</p> <p>/Лек/</p>	1	0			0	

1.6	Технологии управления кадровым резервом и карьерой Создание резервов кадров на выдвижение. Цели и задачи создания резерва и выдвижения. Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним. Обучение кандидатов резерва в соответствии с потенциальными возможностями, готовности к ролевому поведению и условиям конкретного рабочего места. Планирование и управление трудовой карьерой работника Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание. Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры. Оценочный подход к развитию и планированию карьеры. Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях. Планирование индивидуального служебного продвижения. /Лек/	1	0			0	
1.7	Кадровые риски и угрозы. Классификация кадровых рисков. Как измерить уровень риска. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков. Методы управления кадровыми рисками. Диверсификация, аутсортинг, аутстафинг, аутплейсмент. Этапы управления рисками. /Лек/	1	0			0	
1.8	Контроль персонала. Технологии контроля персонала. Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. /Лек/	1	0			0	
<b>Раздел 2.</b>							
2.1	Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления компанией. Факторы изменения роли персонала. Преимущества стратегического управления персоналом. Стратегия и стратегическое управление. Корпоративная стратегия. Конкурентные стратегии. Методы стратегического анализа. /Пр/	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	
2.2	Теоретические основы стратегического управления человеческими ресурсами. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом. Структура стратегии управления персоналом. Основные подсистемы стратегии управления персоналом. Основные подходы к стратегическому управлению персоналу. /Пр/	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	

2.3	Стратегии управления персоналом. Стратегии организационного развития. Стратегии управления культурой. Стратегии управления изменениями. Стратегии развития трудовых отношений. Стратегия обеспечения ресурсами. Стратегии управления эффективностью. Стратегия вознаграждения. Стратегия трудовых отношений. /Пр/	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	Разработка конкретной ситуации
2.4	Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения. Подход наилучшего соответствия. Факторы внешней среды. Факторы внутренней среды. SWOT – анализ. Ресурсный анализ. Результаты анализа кадровой стратегии и ее финальная формулировка. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии. /Пр/	1	2		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	Разработка конкретной ситуации
2.5	Технологии привлечения персонала. привлечением персонала. Место набора и отбора в общей системе работы с персоналом. Цели и задачи отбора персонала. Философия найма. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников привлечения персонала. Методы набора: поиск внутри организации (внутренний набор); подбор с помощью сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в местных газетах; объявления через местное радио или телевидение и т.д. Рекрутмент. Скрининг. Head Hunting и Executive Search. Типовые этапы и организация процедуры подбора и отбора персонала. Анализ и описание работы (должности). Определение требований к кандидатам. Документальное оформление описания работы и требований к кандидатам. Ролевой анализ как метод управления человеческими ресурсами. Ролевой профиль и должностная инструкция: сравнительная характеристика. Содержание ролевого профиля. Создание «продающей» вакансии. Методы оценки претендентов на вакантную должность (профессиональные и психологические, традиционные и нетрадиционные). Маркетинг персонала /Пр/	1	0			0	



2.6	<p>Технологии развития и обучения персонала компании          Сущность и виды развития персонала.          Профессиональное развитие персонала - понятие и принципы, обуславливающие потребность в развитии.          Формы и методы перемещения работников. Виды трудовых перемещений и особенности управления ими. Использование оценки качества персонала и результативности труда в управлении перемещениями. Соблюдение моральных, этических норм и профессиональных знаний.          Система управления талантами. Сущность и элементы системы управления талантами в организации.          Подходы к управлению талантами. /Пр/</p>	1	0			0	
2.7	<p>Технологии управления кадровым резервом и карьерой          Создание резервов кадров на выдвижение. Цели и задачи создания резерва и выдвижения.          Порядок формирования резерва кадров и организация работы с ним. Обучение кандидатов резерва в соответствии с потенциальными возможностями, готовности к ролевому поведению и условиям конкретного рабочего места.          Планирование и управление трудовой карьерой работника          Понятие о трудовом пути и карьере. Этапы карьеры и их содержание.          Планирование трудовой карьеры. Цели и задачи прогнозирования карьеры.          Оценочный подход к развитию и планированию карьеры.          Принципы и процедуры служебного роста на отечественных и зарубежных предприятиях. Планирование индивидуального служебного продвижения. /Пр/</p>	1	0			0	
2.8	<p>Кадровые риски и угрозы. Классификация кадровых рисков. Как измерить уровень риска. Качественный анализ рисков. Количественный анализ рисков. Методы управления кадровыми рисками. Диверсификация, аутсортинг, аутстафинг, аутплейсмент. Этапы управления рисками. /Пр/</p>	1	0			0	
2.9	<p>Управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Модель позитивного отношения сотрудника к компании. Понятие благонадежности, лояльности, приверженности. Неблагонадежность, факторы неблагонадежности. Модель лояльности персонала. Факторы формирования приверженности. /Пр/</p>	1	0			0	

2.10	Контроль персонала. Технологии контроля персонала. Сущность контроля персонала. Система контроля. Виды кадрового контроля. /Пр/	1	0			0	
2.11	Модель компетенций работников государственной службы. Сущность и структура компетенций. Методы создания модели компетенций. Использование модели компетенций в управлении человеческими ресурсами. /Пр/	1	0			0	
<b>Раздел 3. Самостоятельная работа</b>							
3.1	самостоятельное углубленное изучение отдельных теоретических и практических вопросов /Ср/	1	43		Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1 Э2	0	
3.2	подготовка к семинарским занятиям и опросам /Ср/	1	50		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3 Э1 Э2	0	
3.3	подготовка к экзамену /Ср/	1	30			0	
<b>Раздел 4.</b>							
4.1	/Экзамен/	1	9			0	

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Халиулина В. В.	Управление человеческими ресурсами	Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2013, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278891">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278891</a>

#### 6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Рогожин М. Ю.	Управление персоналом	М.   Берлин: Директ-Медиа, 2014, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253718">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=253718</a>
Л2.2	Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И.	Управление персоналом: Технологии	Москва: Юнити-Дана, 2015, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=114558</a>
Л2.3	Томпсон А. А., Стрикленд А. Д.	Стратегический менеджмент: Искусство разработки и реализации стратегии	Москва: Юнити-Дана, 2012, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118643">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118643</a>

#### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	HR-портал. HR- Сообщество и Публикации	1. <a href="http://hr-portal.ru">http://hr-portal.ru</a>
Э2	официальный сайт «Всероссийская конференция HR-менеджеров»	<a href="http://hrd.rdw-media.ru">http://hrd.rdw-media.ru</a>

#### 6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

##### 6.3.1 Перечень программного обеспечения

Office Pro Plus 2007 - Пакет офисных программ, лиц.45525415

##### 6.3.2 Перечень информационных справочных систем

Книгофонд, ЭБС

**7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Аудитория	Назначение	Оснащение
2600	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	комплект учебной мебели: столы, стулья, доска

**8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Стратегическое управление человеческими ресурсами направлено на формирование эффективной системы управления персоналом. В условиях жесткой конкуренции, главным ресурсом стратегического развития организации является человеческий капитал. Высокие профессиональные и личностные компетенции персонала являются гарантом достижения организационных целей. Стратегическое управление человеческими ресурсами оказывает поддержку бизнес-стратегии компании, ее ключевым компетенциям. Для вертикальной интеграции бизнес стратегии организации, управление человеческими ресурсами формирует и развивает ее человеческий капитал.

Главными задачами данных методических указаний являются:

- формирование системного представления о современных теоретических основах стратегического управления человеческими ресурсами и основных аспектах его практического применения;
- раскрытие организационно-управленческой компетентности обучающихся;
- овладение методами современного инструментария стратегического анализа в области управления человеческими ресурсами. Самостоятельная работа направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала магистрантов. Она заключается в поиске и анализе литературы и электронных источников информации по заданной проблеме и выбранной теме; переводе материалов из тематических информационных ресурсов с иностранных языков; изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку.

В ходе изучения данной дисциплины бакалавр выполняет следующие виды самостоятельной работы:

1. Подготовка к семинарам и лекциям.
2. Решение кейсовых ситуаций, написание эссе, доклада, подготовка презентации.

Вопросы к зачету

1. Сущность цели и задачи управления человеческими ресурсами.
2. Влияние системы управления человеческими ресурсами на конкурентоспособность организации.
3. Политика управления человеческими ресурсами как фактор стратегического управления.
4. Формирование, развитие и использование персонала.
5. Критерии эффективности управления человеческими ресурсами.
6. Стратегия и стратегическое управление.
7. Виды и классификация стратегий в менеджменте.
8. Ключевые компетенции компании.
9. Методы стратегического анализа.
10. Сущность и отличительные черты стратегического управления персоналом.
11. Структура стратегии управления персоналом.
12. Основные подсистемы стратегии управления персоналом
13. Ключевые компетенции компании и компетентный подход к управлению человеческими ресурсами.
14. Стратегии организационного развития.
15. Стратегии управления культурой.
16. Стратегии управления изменениями.
17. Стратегии развития трудовых отношений.
18. Стратегия обеспечения ресурсами.
19. Стратегии управления эффективностью.
20. Стратегия вознаграждения.
21. Основные этапы формирования системы стратегического управления персоналом.
22. Разработка стратегии управления персоналом. Формулирование кадровой стратегии. Подход наилучшего практического решения.
23. SWOT – анализ системы управления человеческими ресурсами.
24. Ресурсный анализ.
25. Вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии.
26. Декомпозиция Дерева целей и задач по персоналу до уровня сотрудников службы персонала
27. Основные методы оценки эффективности стратегического управления персоналом.
28. Стратегическая роль службы управления персоналом.

## Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

**Направление: 38.04.02 Менеджмент**

**Направленность (профиль): Государственное регулирование и стратегический менеджмент логистических систем**

**Дисциплина: Стратегическое управление человеческими ресурсами государственной службы: кадровые технологии и кадровая безопасность**

### Формируемые компетенции:

#### 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
		Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично
-----------------	---	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительн	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельно-му применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.

**2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета**

### 3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

### 4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительн	Удовлетворитель	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам.	Значительные погрешности.	Незначительные погрешности.	Полное соответствие.
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию.	Незначительное несоответствие критерию.	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.

Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.
--	---	---	--	---

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.