

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:56:01

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»

Институт Менеджмента
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.21 Управление качеством рабочей силы
Основная профессиональная образовательная программа	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление качеством рабочей силы входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Социология труда, Основы социального страхования, Управление социальным развитием

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление качеством рабочей силы в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-21	ПК21з1: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК21у1: оценить качество обучения персонала; определить качество управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК21в1: методами определения показателей результатов обучения и развития персонала
	ПК21з2: основы методологии качества работы с кадровым резервом	ПК21у2: оценивать качество работы с кадровым резервом	ПК21в2: навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением; методами оценки качества работы с кадровым резервом

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 8
Контактная работа, в том числе:	50.3/1.4
Занятия лекционного типа	16/0.44
Занятия семинарского типа	32/0.89
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	39.7/1.1
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации: Экзамен	Экз

Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 9
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	90.7/2.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление качеством рабочей силы представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Общая теория качества рабочей силы	8	12			9,7	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	8	20			30	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
	Контроль	18					
	Итого	16	32	0.3	2	39.7	

заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				

1.	Общая теория качества рабочей силы	2	2			16,7	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	2	2			74	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
	Контроль	7					
	Итого	4	4	0.3	2	90.7	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Общая теория качества рабочей силы	лекция	Понятие качества рабочей силы. Связь качества рабочей силы и качества жизни.
		лекция	Уровни качества рабочей силы. Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы.
		лекция	Оценка качества рабочей силы
		лекция	Конкурентоспособность предприятия от преобладания категорий качества.
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	лекция	Качественные характеристики рабочей силы.
		лекция	Образование как основа качества рабочей силы. Национальная система квалификаций
		лекция	Понятие конкурентоспособности специалистов.
		лекция	Профессионализация - понятие и ее содержание как социального явления.

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Общая теория качества рабочей силы	практическое занятие	Понятие качества рабочей силы.
		практическое занятие	Связь качества рабочей силы и качества жизни.
		практическое занятие	Уровни качества рабочей силы.
		практическое занятие	Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы.
		практическое занятие	Оценка качества рабочей силы
		практическое занятие	Требования к качеству рабочей силы.
		практическое занятие	Конкурентоспособность предприятия от преобладания категорий качества.
		практическое занятие	Категории качества рабочей силы.
2.	Практическое управление	практическое занятие	Качественные характеристики рабочей силы.

качеством рабочей силы	практическое занятие	Оценка потенциала рабочей силы предприятия.
	практическое занятие	Образование как основа качества рабочей силы.
	практическое занятие	Национальная система квалификаций
	практическое занятие	Понятие конкурентоспособности специалистов.
	практическое занятие	. Соотношение понятий «компетентность» и «квалификация».
	практическое занятие	Профессионализация - понятие и ее содержание как социального явления
	практическое занятие	Профилирование должности, составление карты компетенций.

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Общая теория качества рабочей силы	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454213>
2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358>

Дополнительная литература

1. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN

978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467888>

2. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476084>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели

	Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление качеством рабочей силы:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК21з1: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК21у1: оценить качество обучения персонала; определить качество управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК21в1: методами определения показателей результатов обучения и развития персонала
Повышенный	ПК21з2: основы методологии качества работы с кадровым резервом	ПК21у2: оценивать качество работы с кадровым резервом	ПК21в2: навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением;

		методами оценки качества работы с кадровым резервом
--	--	---

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Общая теория качества рабочей силы	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	тестирование	экзамен
2.	Практическое управление качеством рабочей силы	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	тестирование	экзамен

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Практическое управление качеством рабочей силы	

Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами)

<https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>

Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- планирование;
- прогнозирование;
- мотивация;
- составление отчетов;
- организация.

Управленческий персонал включает:

- вспомогательных рабочих;
- сезонных рабочих;
- младший обслуживающий персонал;
- руководителей, специалистов;
- основных рабочих.

Японскому менеджменту персонала не относится:

- пожизненный наем на работу;
- принципы старшинства при оплате и назначении;
- коллективная ответственность;
- неформальный контроль;
- продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- «Экономика труда»;
- «Транспортные системы»;
- «Психология»;
- «Физиология труда»;
- «Социология труда».

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- найма рабочих на предприятие;
- отбора персонала для занятия определенной должности;
- согласно действующему законодательству;
- достижения стратегических целей предприятия.

Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- на разработку новых видов продукции;
- на определение стратегического курса развития предприятия;
- на создание дополнительных рабочих мест;
- на перепрофилирование деятельности предприятия;
- на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- вкладывание средств в производство;
- вкладывание средств в новые технологии;
- расходы на повышение квалификации персонала;
- вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Человеческий капитал - это:

- форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- вкладывание средств в средства производства;
- нематериальные активы предприятия.
- материальные активы предприятия;
- это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Функции управления персоналом представляют собой:

- комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Потенциал специалиста – это:

- совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- здоровье человека;
- способность адаптироваться к новым условиям;
- способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- способность человека производить продукцию

Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

- переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- освобождение рабочего;
- понижение рабочего в должности;
- повышение рабочего в должности.

Профессиограмма - это:

- перечень прав и обязанностей работников;
- описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- это описание особенностей определенной профес-сии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требова-ния, предъявляемые к человеку.
- перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- перечень всех профессий.

Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- «Общие положения»;
- «Основные задачи»;
- «Должностные обязанности»;
- «Управленческие полномочия»;
- «Выводы».

Интеллектуальные конфликты основаны:

- на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- на столкновенье вооруженных групп людей;
- на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- на противостоянии справедливости и несправедливости.

Конфликтная ситуация - это:

- столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- состояние переговоров в ходе конфликта;
- определение стадий конфликта;
- противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- начало;
- развитие;
- кульминация;
- окончание;
- послеконфликтный синдром как психологический опыт.

Комплексная оценка работы - это:

- оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- существует децентрализация управления организацией;
- работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- существует централизация управления организацией.

Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- функциональная;
- тактическая;
- управляющая;
- обеспечивающая;
- стратегическая.

Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- школа научного управления;
- классическая школа или школа административного управления;
- школа человеческих отношений;
- школа науки о поведении;
- школа науки управления или количественных методов.

Кадровый потенциал предприятия – это:

- совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- совокупность работающих специалистов;
- совокупность устраивающихся на работу;
- совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая теория качества рабочей силы	Понятие качества рабочей силы. Связь качества рабочей силы и качества жизни. Влияние результатов труда на качество рабочей силы и качество жизни. Взаимосвязь качества рабочей силы и развития средств производства. Уровни качества рабочей силы. Факторы, оказывающие влияние на качество рабочей силы на различных пространственных уровнях.

	<p>Оценка качества рабочей силы на пространственном региональном уровне.</p> <p>Оценка качества рабочей силы на уровне предприятия.</p> <p>Требования к качеству рабочей силы.</p> <p>Категории качества рабочей силы.</p> <p>Качественные характеристики рабочей силы.</p> <p>Оценка потенциала рабочей силы предприятия.</p> <p>Факторы, влияющие на качественные результаты труда.</p> <p>Воздействие элементов общества на формирование качества рабочей силы.</p> <p>Влияние качества рабочей силы на рынок рабочей силы.</p> <p>Формирование качества рабочей силы и его влияние на результаты деятельности.</p>
Практическое управление качеством рабочей силы	<p>Профессиональные стандарты.</p> <p>Источники формирования и сферы использования профессиональных стандартов.</p> <p>Принципы разработки профессиональных стандартов.</p> <p>Сертификация квалификаций.</p> <p>Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий.</p> <p>Профилирование должности, составление карты компетенций.</p> <p>Формирование и развитие компетенций.</p> <p>Оценка компетенций.</p> <p>Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности.</p> <p>Новая роль образования в обществе.</p> <p>Понятие конкурентоспособности специалистов.</p> <p>Цели оценки конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынке труда.</p> <p>Повышение качества рабочей силы в организации: значение, направления, меры.</p> <p>Качество рабочей силы в системе TQM.</p> <p>Профессионализм и компетентность рабочей силы.</p> <p>Работоспособность и трудоспособность.</p> <p>Квалификация работника и квалификация работы.</p> <p>Становление и развитие профессионализма.</p> <p>Профорентация. Профессиональная подготовка, переподготовка.</p> <p>Развитие профессиональной деятельности и ее основные признаки.</p> <p>Роль непрерывного образования в процессе профессионализации</p>

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
«хорошо»	ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21в1
«удовлетворительно»	ПК21з1, ПК21у1, ПК21в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне