

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)  
**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Направление и направленность (профиль)  
38.04.06 Торговое дело. Управление логистическими системами

Год набора на ОПОП  
2022

Форма обучения  
очная

Владивосток 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.06 Торговое дело (утв. приказом Минобрнауки России от 12.08.2020г. №982) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. N245).

Составитель(и):

*Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления,*  
*Natalya.TSareva1@vvsu.ru*

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 12.04.2023 , протокол № 6

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика)

Варкулевич Т.В.

|   |                 |
|---|-----------------|
| <b>ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН<br/>ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</b> |                 |
| Сертификат  | 1575458423      |
| Номер транзакции                                  | 000000000BAD92E |
| Владелец  | Варкулевич Т.В. |

## 1 Цель, планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Целью освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование особо значимых компетенций, необходимых для реализации процесса управления человеческими ресурсами организации как решающего условия ее эффективности и конкурентоспособности, обобщение и систематизация знаний относительно системы управления человеческими ресурсами в организациях, развития трудового потенциала, трансформации кадровых процессов, позволяющих их интегрировать с финансовой системой, системой проектного управления и производственными системами.

Задачи:

- изучить значение управления человеческими ресурсами в современном менеджменте,
- исследовать основные направления применения технологий в управлении человеческими ресурсами,
- исследовать систему мотивации труда персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами.

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, навыки. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины (модуля)

| Название ОПОП ВО, сокращенное         | Код и формулировка компетенции   | Код и формулировка индикатора достижения компетенции  | Результаты обучения по дисциплине |                         |  |
|---------------------------------------|--|---|-----------------------------------|-------------------------|--|
|                                       |  |   | Код результата                    | Формулировка результата |  |
| 38.04.06<br>«Торговое дело»<br>(М-ТД) | УК-3 :<br>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1к :<br>Обладает высокой культурой и системным мышлением, позволяющими в управлении человеческими ресурсами эффективно формировать и руководить работой проектной команды на основе лидерства, распределения ролей, их позиционирования в ходе осуществления проекта | РД1                               | Знание                  | содержания современных подходов к управлению человеческими ресурсами организации, особенно в нестандартных ситуациях, обусловленных деятельностью данной организации |
|                                       |  |   | РД1                               | Умение                  | оперативно действовать в нестандартной ситуации, брать ответственность за принятие обоснованных управленческих решений в управлении человеческими ресурсами          |

|  |  |  |     |       |  |
|--|--|--|-----|-------|--|
|  |  | УК-3.2к :<br>Обладает умением взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможных конфликтов, и возможности ведения переговоров | РД2 | Навык | обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами в организации |
|--|--|--|-----|-------|--|

## 2 Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана

## 3. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

| Название ОПОП ВО       | Форма обучения | Часть УП | Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО) | Трудо-емкость (З.Е.) | Объем контактной работы (час) |            |       |      |               | СРС | Форма аттестации |     |
|------------------------|----------------|----------|------------------------------------|----------------------|-------------------------------|------------|-------|------|---------------|-----|------------------|-----|
|                        |                |          |                                    |                      | Всего                         | Аудиторная |       |      | Внеаудиторная |     |                  |     |
|                        |                |          |                                    |                      |                               | лек.       | прак. | лаб. | ПА            |     |                  | КСР |
| 38.04.06 Торговое дело | ОФО            | М01.Б    | 1                                  | 3                    | 17                            | 4          | 12    | 0    | 1             | 0   | 91               | 3   |

## 4 Структура и содержание дисциплины (модуля)

### 4.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

| № | Название темы   | Код результата обучения | Кол-во часов, отведенное на |       |     |     | Форма текущего контроля  |
|---|---|-------------------------|-----------------------------|-------|-----|-----|--|
|   |   |                         | Лек                         | Практ | Лаб | СРС |  |
| 1 | Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте.<br>Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами | РД1, РД1                | 2                           | 6     | 0   | 45  | дискуссия, индивидуальное задание, презентация по итогам мини-исследования |

|                         |   |     |          |           |          |           |  |
|-------------------------|---|-----|----------|-----------|----------|-----------|--|
| 2                       | Мотивация труда персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами | РД2 | 2        | 6         | 0        | 46        | дискуссия, индивидуальное задание, презентация по итогам мини-исследования |
| <b>Итого по таблице</b> |   |     | <b>4</b> | <b>12</b> | <b>0</b> | <b>91</b> |  |

#### 4.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

*Тема 1 Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте. Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами.*

Содержание темы: Система управления человеческими ресурсами и ее роль в общей системе управления организацией. Теория человеческого капитала. Изучение возможностей и основных направлений применения технологий в управлении человеческими ресурсами. Трудовой потенциал организации и его эффективное использование.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: чтение лекций, проведение практических занятий, организация самостоятельной образовательной деятельности, проведение консультаций.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение заданий, чтение конспектов, литературы.

*Тема 2 Мотивация труда персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами.*

Содержание темы: Проектирование систем мотивации в организациях и бюджетных учреждениях. Оценка результативности труда различных категорий персонала и меры, обеспечивающие ее повышение.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: чтение лекций, проведение практических занятий, организация самостоятельной образовательной деятельности, проведение консультаций.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: выполнение заданий, чтение конспектов, литературы.

### 5 Методические указания для обучающихся по изучению и реализации дисциплины (модуля)

#### 5.1 Методические рекомендации обучающимся по изучению дисциплины и по обеспечению самостоятельной работы

При изучении дисциплины предусмотрено применение интерактивные технологий обучения, такие как лекции и дискуссии в диалоговом режиме по обсуждению актуальных вопросов управления персоналом, работа в команде (малых группах) для решения поставленных задач, выступления с презентациями сообщений на согласованные с преподавателем и подготовленные дома темы, выполнение заданий и упражнений с последующим обсуждением методов их решения.

Самостоятельная работа студентов предполагает работу с учебниками, учебными пособиями и профильной периодической литературой, поиском информации по заданным темам в Интернет, подготовку докладов и презентаций, решение кейс-задач и выполнение тестовых заданий.

Освоение дисциплины предусматривает наличие контрольных и домашних работ в виде тестов и кейс-задач с целью подготовки студентов к текущей и промежуточной аттестациям.

Текущие и промежуточные аттестации проходят в форме тестирования.

При выполнении самостоятельных работ студентов по дисциплине предполагается заполнение нескольких сводных таблиц, позволяющих систематизировать и закрепить пройденный материал.

## **5.2 Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

## **6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине (модулю) созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **7.1 Основная литература**

1. Иванова, И. А., Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : КноРус, 2022. — 114 с. — ISBN 978-5-406-09254-5. — URL: <https://book.ru/book/942688> (дата обращения: 26.02.2024). — Текст : электронный.

2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1915461> (дата обращения: 26.02.2024).

3. Пугачев, В. П., Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. : учебное пособие / В. П. Пугачев, Н. Н. Опарина. — Москва : КноРус, 2021. — 207 с. — ISBN 978-5-406-02707-3. — URL: <https://book.ru/book/936562> (дата обращения: 26.02.2024). — Текст : электронный.

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Буянова, А. В., Правовые вопросы управления человеческими ресурсами : учебное пособие / А. В. Буянова, И. А. Иванова, В. Н. Пуляева. — Москва : Русайнс, 2021. — 137 с. — ISBN 978-5-4365-6720-4. — URL: <https://book.ru/book/939979> (дата обращения: 26.02.2024). — Текст : электронный.

2. Лобарева, Н. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. В.

Лобарева. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 138 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/218720> (дата обращения: 28.02.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Шапиро, С. А., Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Шапиро. — Москва : КноРус, 2023. — 347 с. — ISBN 978-5-406-11518-3. — URL: <https://book.ru/book/949358> (дата обращения: 26.02.2024). — Текст : электронный.

**7.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):**

1. Электронно-библиотечная система "BOOK.ru"
2. Электронно-библиотечная система "ZNANIUM.COM"
3. Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ"
4. Open Academic Journals Index (ОАИ). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
5. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
6. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

**8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

Основное оборудование:

- Компьютеры
- Проектор
- Доска аудиторная ДА-8МЦ

Программное обеспечение:

- Microsoft Windows XP Professional

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля  
и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Направление и направленность (профиль)

38.04.06 Торговое дело. Управление логистическими системами

Год набора на ОПОП  
2022

Форма обучения  
очная

Владивосток 2023

## 1 Перечень формируемых компетенций

| Название ОПОП ВО, сокращенное   | Код и формулировка компетенции  | Код и формулировка индикатора достижения компетенции   |
|---------------------------------|---|--|
| 38.04.06 «Торговое дело» (М-ТД) | УК-3 : Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | УК-3.1к : Обладает высокой культурой и системным мышлением, позволяющими в управлении человеческими ресурсами эффективно формировать и руководить работой проектной команды на основе лидерства, распределения ролей, их позиционирования в ходе осуществления проекта |
|                                 |   | УК-3.2к : Обладает умением взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможных конфликтов, и возможности ведения переговоров  |

Компетенция считается сформированной на данном этапе в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

## 2 Показатели оценивания планируемых результатов обучения

**Компетенция УК-3 «Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели»**

Таблица 2.1 – Критерии оценки индикаторов достижения компетенции

| Код и формулировка индикатора достижения компетенции   | Результаты обучения по дисциплине |                |  | Критерии оценивания результатов обучения  |
|--|-----------------------------------|----------------|--|---|
|  | Код результата                    | Тип результата | Результат  |   |
| УК-3.1к : Обладает высокой культурой и системным мышлением, позволяющими в управлении человеческими ресурсами эффективно формировать и руководить работой проектной команды на основе лидерства, распределения ролей, их позиционирования в ходе осуществления проекта | РД1                               | Знание         | содержания современных подходов к управлению человеческими ресурсами организации, особенно в нестандартных ситуациях, обусловленных деятельностью данной организации | Полнота освоения теоретического материала и правильность ответов на вопросы                               |
|  | РД1                               | Умение         | оперативно действовать в нестандартной ситуации, брать ответственность за принятие обоснованных управленческих решений в управлении человеческими ресурсами          | Демонстрирует умение применять методы управления человеческими ресурсами                                  |
| УК-3.2к : Обладает умением взаимодействовать во время групповой работы по проекту, учитывая наличие возможных конфликтов, и возможности ведения переговоров  | РД2                               | Навык          | обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами в организации   | демонстрирует навыки обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами |

Таблица заполняется в соответствии с разделом 1 Рабочей программы дисциплины (модуля).

### 3 Перечень оценочных средств

Таблица 3 – Перечень оценочных средств по дисциплине (модулю)

| Контролируемые планируемые результаты обучения | Контролируемые темы дисциплины   | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС  |   |                     |
|--|--|---|---|---------------------|
|  |  | Текущий контроль  | Промежуточная аттестация                |                     |
| Очная форма обучения                           |  |   |   |                     |
| РД1  | Знание : содержания современных подходов к управлению человеческим и ресурсами организации, особенно в нестандартных ситуациях, обусловленных деятельностью данной организации | 1.1. Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте. Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами | Дискуссия                               | зачёт в форме теста |
| РД1  | Умение : оперативно действовать в нестандартной ситуации, брать ответственность за принятие обоснованных управленческих решений в управлении человеческими ресурсами           | 1.1. Управление человеческими ресурсами в современном менеджменте. Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами | Индивидуальное домашнее задание         | зачёт в форме теста |
| РД2  | Навык : обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами в организации   | 1.2. Мотивация труда персонала как важнейший фактор результативного управления человеческими ресурсами  | Презентация по итогам мини-исследования | зачёт в форме теста |

### 4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточных аттестаций при помощи количественной оценки, выраженной в баллах. Максимальная сумма баллов по дисциплине (модулю) равна 100 баллам.

| Вид учебной деятельности | Итого |
|--------------------------|-------|
| Лекции                   | 10    |
| Практические занятия     | 50    |
| Самостоятельная работа   | 20    |
| Промежуточная аттестация | 20    |
| Итого                    | 100   |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках

дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

| Сумма баллов по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации   | Характеристика качества сформированности компетенции   |
|----------------------------|--------------------------------------|--|
| от 91 до 100               | «зачтено» / «отлично»                | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90                | «зачтено» / «хорошо»                 | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.  |
| от 61 до 75                | «зачтено» / «удовлетворительно»      | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.  |
| от 41 до 60                | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.  |
| от 0 до 40                 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.  |

## 5 Примерные оценочные средства

### 5.1 Пример индивидуального домашнего задания

Стоимость закрытия вакансии рассчитывается путём сложения всех расходов, потребовавшихся на закрытие вакансии, как прямых, так и косвенных.

Затраты на рекрутинг силами собственного HR подразделения.

1. Публикация вакансии на job-сайтах, доступ к базам резюме.
2. Информационные расходы: реклама на радио, ТВ, баннеры и т.п.
3. Телефонная связь, Интернет.
4. Рабочее время рекрутера/HR-менеджера.
5. Организованное рабочее место.
6. Косвенные расходы связанные с рекрутингом.
7. Другие.

*Краткие методические указания*

Для полного и развернутого ответа на вопросы студенту необходимо в полном объеме владеть лекционным материалом по соответствующей теме, уметь формулировать теоретическую и практическую значимость обсуждаемой проблемы в области подбора персонала предприятия. Необходимо воспользоваться источниками литературы, приведенными в п. 8 настоящей РПД.

*Шкала оценки*

| № | Баллы* | Описание  |
|---|--------|---|
| 5 | 19–20  | Задание выполнено полностью и абсолютно правильно.  |
| 4 | 16–18  | Задание выполнено полностью и правильно, но решение содержит некоторые неточности и не существенные ошибки.         |
| 3 | 13–15  | Задание выполнено не полностью, с существенными ошибками, но подход к решению, идея решения, метод правильны.       |
| 2 | 9–12   | Задание выполнено частично, имеет ошибки, осуществлена попытка решения на основе правильных методов и идей решения. |
| 1 | 0–8    | Задание не выполнено.   |

- Могут быть изменены при условии сохранения пропорций

## 5.2 Презентация по итогам мини-исследования

Составить аналитическую справку по состоянию hr-бренда

*Краткие методические указания*

1. Аналитическая справка по состоянию hr-бренда включает в себя данные:

- об основных источниках информации об hr-бренде компании;
- о целевой аудитории (включая портрет кандидата, желающего работать в компании);
- об условиях работы в компании, включая уровень вознаграждения за труд;
- о корпоративной культуре компании;
- об известности компании на рынке труда;
- о репутации компании среди соискателей;
- о наиболее привлекательных сторонах компании для соискателей;
- о негативных сторонах компании для соискателей;
- о ведении работы с негативными отзывами о компании как о работодателе

2. Подготовить презентацию «Аналитика HR-бренда компании».

*Шкала оценки*

| № | Баллы* | Описание  |
|---|--------|---|
| 5 | 19–20  | Задание выполнено полностью и абсолютно правильно.  |
| 4 | 16–18  | Задание выполнено полностью и правильно, но решение содержит некоторые неточности и не существенные ошибки.         |
| 3 | 13–15  | Задание выполнено не полностью, с существенными ошибками, но подход к решению, идея решения, метод правильны.       |
| 2 | 9–12   | Задание выполнено частично, имеет ошибки, осуществлена попытка решения на основе правильных методов и идей решения. |
| 1 | 0–8    | Задание не выполнено.   |

- Могут быть изменены при условии сохранения пропорций

## 5.3 Дискуссия

1 Назовите принципы, определяющие требования к формированию системы управления человеческими ресурсами.

2 Раскройте основное содержание управления человеческими ресурсами.

3 Перечислите принципы, определяющие требования к развитию системы управления человеческими ресурсами.

4 Проведите сравнительный анализ методов УЧР.

5 Какой из методов УЧР наиболее эффективен в разные периоды развития организации.

6 Проранжируйте принципы УЧР по степени эффективности.

7 Проведите сравнительный анализ японской и американской системы УЧР.

*Краткие методические указания*

Проведение дискуссии нацелено на выявление формирования уровня владения студентом теоретических знаний, а также необходимо для самооценки студентами их подготовленности по теме. По предлагаемым вопросам необходимо подобрать и изложить устно соответствующий теоретический материал. Изложение решения задач должно быть кратким, но с приведением определений, используемой терминологии

*Шкала оценки*

| № | Баллы | Описание  |
|---|-------|---|
| 5 | 5     | Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме и аргументировал его. Приведены данные научной литературы, статистические сведения. Студент владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме, методами анализа теоретических и/или практических аспектов из учаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |

|   |     |  |
|---|-----|--|
| 4 | 4   | Сообщение характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более одной ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. |
| 3 | 3   | Студент понимает базовые основы и теоретические обоснования темы. Проведён достаточно самостоятельный анализ основных смысловых составляющих проблемы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущена одна незначительная ошибка в смысле или содержании проблемы.  |
| 2 | 1-2 | Студент продемонстрировал фрагментарные знания. Ответ представляет собой пересказ исходного текста без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта теоретическая составляющая темы. Допущено несколько ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы.   |
| 1 | 0   | Студент продемонстрировал отсутствие знаний, навыков анализа и обобщения информации, аргументации, ведения дискуссии и диалога. Проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось.   |