

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

Направление подготовки	38.04.02. Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	заочная

**Санкт-Петербург
2020**

Содержание

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	4
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	9
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА	11
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ.....	14
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ	16

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки освоения образовательных результатов дисциплины «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции:

Таблица – 1.2.1. Результаты освоения дисциплины

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ПК-2	Стратегическое управление человеческими ресурсами	<p>Знать: альтернативы стратегий развития, современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации 32(ПК-2)</p> <p>Уметь: осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений У2(ПК-2)</p> <p>Владеть: методикой принятия организационно-управленческих решений В2(ПК-2)</p>

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- формулирует основные определения, связанные с системой бухгалтерской отчётности, рынка труда, экономики труда;
- выбирает методику решения поставленной проблемы в рамках социально-трудовой сферы;

- выполняет решения экономических, социальных, управленческих задач с требуемой надежностью и точностью;
- определяет факторы, влияющие на решение, и разделяет их на значимые и малозначимые;
- осуществляет отсев малозначимых влияющих факторов;
- проводит статистическую обработку данных (так же с использованием информационных технологий);
- проверяет соответствие выдвинутых гипотез результатам решения социально-трудовых проблемы;
- анализирует и сопоставляет происходящие вокруг события с точки зрения бухгалтерского и экономического анализа.

2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование разделов и тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/письменная
1	2	3	4	5

Тема 3. Влияние типа стратегии бизнеса организации на формирование вида кадровой стратегии	Текущий контроль	<p>Решение кейса на тему: «Моделирование стратегического управления человеческими ресурсами в зависимости от типа стратегии бизнеса»</p> <p>Стратегия сохранения организации (стратегия минимизации затрат и сокращения персонала). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Стратегия повышения качества. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Стратегия фокусирования. Особенности выбора данной стратегии.</p> <p>Инновационная стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Предпринимательская стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Стратегия динамического роста. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Стратегия прибыльности (стабилизации или умеренного роста). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Стратегия круговорота (или циклическая стратегия). Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Ликвидационная стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Комбинированная (селективная) стратегия. Условия применения; принципы построения кадровой стратегии.</p> <p>Кадровая стратегия, определяющая стратегию бизнеса.</p>	СЗ-ПЗ: Решение кейсов	Устная / письменная
Тема 7. Виды кадровой политики	Текущий контроль	<p>Решение кейса на тему: «Особенности построения стратегического управления человеческими ресурсами в зависимости от проводимой кадровой политики»</p> <p>Виды кадровой политики в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию (пассивная, активная, реактивная, превентивная). Виды кадровой политики по степени открытости организации к внешней среде (открытая, закрытая). Характерные особенности каждого вида кадровой политики. Подвиды активной кадровой политики (рациональная, авантюристическая); их особенности.</p>	СЗ-ПЗ: Решение кейсов	Устная / письменная

Тема 8. Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики	Текущий контроль	<p>Участие в групповой тематической дискуссии: «Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики»</p> <p>Роль и направления деятельности службы по УЧР (HR-подразделения) в реализации кадровой стратегии и кадровой политики организации. Структура, штатный персонал и функциональная специализация работников службы по УЧР.</p> <p>Виды обеспечения службы по УЧР для реализации кадровой политики (научно-методическое, финансовое, материально-техническое, кадровое, правовое, информационное, организационное).</p> <p>Документация, необходимая для реализации кадровой политики (правила внутреннего распорядка; положение о структурном подразделении; должностные инструкции, положение о персонале; организационно-распорядительные документы по личному составу в соответствии с требованиями госстандарта; документы, характеризующие разделение труда и трудовые отношения в организации (штатное расписание, оргструктура, коллективный договор, трудовой договор работника).</p>	СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия	Устная

<p>Тема 10. Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал</p>	<p>Текущий контроль</p>	<p>Участие в групповой тематической дискуссии: «Построение бюджета расходов на персонал организации»</p> <p>Кадровое планирование как процесс разработки комплекса мероприятий по реализации кадровой политики. Уровни кадрового планирования (стратегический, тактический, оперативный). Различные подходы к кадровому планированию (ориентация управления на высокие показатели труда; ориентация управления на партнерские отношения; ориентация управления на расширение приверженности управляющей системы и коллектива на стратегические цели).</p> <p>Задачи стратегического кадрового планирования. Виды управленческой деятельности в процессе стратегического кадрового планирования (распределение человеческих ресурсов; адаптация коллектива к внешней среде; внутренняя трудовая и кадровая координация; организационное стратегическое предвидение (осознание необходимости формирования управленческих планов по развитию персонала и стратегического мышления менеджеров). Комплексный план (программа) развития персонала под стратегию бизнеса.</p> <p>Структура расходов на персонал (основные расходы; дополнительные расходы (на основе тарифов и законодательства; социальные расходы). Источники покрытия затрат на персонал (расходы работодателя из прибыли; расходы, относимые на себестоимость продукции (работ, услуг).</p> <p>Процесс планирования (бюджетирования) расходов на персонал. Цели бюджетирования (<i>инструмент планирования и прогнозирования кадровой работы; координации деятельности подразделений организации; контроля и оценки эффективности работы руководителей и подразделений организации</i>)</p> <p>Этапы планирования (бюджетирования) расходов на персонал (составление бюджета; исполнение бюджета (учет и контроль расходования средств); анализ исполнения бюджета).</p>	<p>СЗ-ПЗ: Тематическая дискуссия</p>	<p>Устная</p>
--	-----------------------------	---	--	---------------

		<p>Алгоритм проектирования бюджета расходов на персонал (учет целей и миссии организации на конкретный период; определение потребности в необходимых кадровых ресурсах в соответствии с бизнес-планом; разработка HR-подразделением плана работы с персоналом, в том числе мероприятий для обеспечения организации необходимыми кадрами; расчет затрат на содержание персонала с учетом основных и дополнительных расходов; согласование и утверждение бюджета расходов на персонал; корректировка бюджета).</p> <p>Управление расходами на персонал как инструмент кадровой политики (планирование контрольных (ключевых) показателей бюджета расходов на персонал; координация, согласование бюджетов и планов подразделений и сфер деятельности организации; делегирование полномочий руководителям структурных подразделений по использованию ресурсов на оплату труда персонала; авторизация расходов (принятие решений по использованию ресурсов) руководителями подразделений в рамках утвержденного бюджета; оценка эффективности деятельности по использованию средств на содержание персонала (бюджетных контрольных показателей) руководителями всех уровней; мотивация персонала в целях повышения его заинтересованности в выполнении бюджетного плана; соблюдение требований законодательства в регулировании оплаты труда).</p> <p>Затруднения по внедрению системы бюджетирования расходов на персонал (сложность и затратность; не достаточная мотивация к использованию бюджетирования как средства контроля и оценки деятельности работников; не достаточная экономическая подготовка работников HR-подразделения, их сопротивление по внедрению системы бюджетирования). Ограничения по внедрению бюджетирования расходов на персонал.</p>		
Темы 1-10	Промеж точный контроль	КТ-1	Тестовый письменный опрос	Письмен ная

	ь			
Темы 1-11	Промеж уточный контрол ь	КТ-2	Защита выпускного кейса	Устная / Письмен ная
Все темы и разделы:	Промеж уточная аттеста ция	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	Устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Алгоритм формирования стратегии УЧР и преодоления препятствий при ее реализации Вопрос 2. Уметь: Использование метода функционально-стоимостного анализа для выбора наиболее эффективного варианта построения системы УЧР Вопрос 3. Владеть: Методика построения целевой комплексной программы с использованием теории графов для разработки стратегии УЧР.	Вопросы к ГИА	-

3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая»*, *«высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»*; *«достаточно высокая»*, *«выше средней»*, соответствующая академической оценке *«хорошо»*; *«средняя»*, *«ниже средней»*, *«низкая»*, соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»*; *«очень низкая»*, соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно»*.

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинуты й уровень освоения компетенции
1	Коллоквиум, тематическая дикуссия	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывани е неординарны х суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/се	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%

	минарских занятиях		69 %		
3	Работа на практических занятиях, коллективное решение кейсов	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных кейсов	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями.	Компетенция не освоена.. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы,

				связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.
--	--	--	--	---

Базовый уровень освоения компетенций – обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций – превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций – максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

	Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.
--	--

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговый результат формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. Перечень заданий по дисциплине

5.1. Задания для текущего контроля:

На семинарских / практических занятиях предусмотрено решение кейсов, активное участие в дискуссии.

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Тематическая дискуссия	«Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики»
	«Построение бюджета расходов на персонал организации»
Решение кейсов	«Моделирование стратегического управления человеческими ресурсами в зависимости от типа стратегии бизнеса»
	«Особенности построения стратегического управления человеческими ресурсами в зависимости от проводимой кадровой политики»

5.2. Рубежный контроль по БРС

Формой рубежного контроля успеваемости является подготовка и защита выпускного кейса и написание тестового (ПИСЬМЕННОГО) опроса.

Комплект вопросов для тестового опроса

Кол-во правильных ответов	10	11	12	13	14	15
Б а л л ы	10	12	14	16	18	20

Вариант	№ 1
Колич-во баллов	10 - 20

1. Стратегия как модель будущего организации задается с параметрами в виде чего? Ответ.
2. Какие существуют подходы к формированию стратегии УЧР? Ответ.
3. Цель кадровой политики? Ответ.
4. Какова структура кадрового менеджмента? Ответ.
5. Что позволяет установить SWOT-анализ? Ответ.
6. Методы реализации кадровой политики в сфере занятости? Ответ.
7. Из каких видов управленческой деятельности состоит процесс стратегического планирования? Ответ.
8. Какова цель самодиагностики организации при формировании стратегии УЧР? Ответ.
9. Принципы построения кадровой стратегии в условиях реализации инновационной стратегии бизнеса? Ответ.
10. Какие принципы необходимо соблюдать при подборе и расстановке кадров? Ответ.
11. В чем отличие маркетинга персонала от персонал-маркетинга? Ответ.
12. Какие задачи решает кейс-метод в процессе стратегического планирования? Ответ.

Вариант	№ 2
Колич-во баллов	10 - 20

1. С чем связана стратегия УЧР как приоритетное направление развития организации? Ответ.
2. Какие законы проявляются в стратегическом управлении человеческими ресурсами? Ответ.
3. Перечислить этапы разработки стратегии УЧР? Ответ.
4. Матрица SWOT образует 4 поля с набором возможных сценариев развития организации и ее персонала. О каких сценариях идет речь? Ответ.
5. Что включает процедура внедрения стратегии УЧР? Ответ.
6. Принципы построения кадровой стратегии в условиях реализации предпринимательской стратегии? Ответ.
7. В чем суть превентивной кадровой политики? Ответ.
8. Как может выглядеть структура полноценной службы по УЧР? Ответ.
9. Какие методические подходы используют для оценки эффективности управления человеческими ресурсами в организации? Ответ.
10. Какие затраты включает бюджет расходов на персонал? Ответ.
11. Структура кейса и источники получения информации для его составления? Ответ.
12. Раскрыть содержание правового обеспечения процедуры подбора персонала? Ответ.

Комплект проблемных ситуаций (кейсов)

1. Технология разработки стратегии организации (ее бизнеса и кадровых изменений)

- 2.Технология составления кейса по описанию проблемной ситуации и решению задач в сфере управления человеческими ресурсами организации (общие требования к составлению кейса; его цель и структура; виды кейсов (иллюстрированный, открытый, интерактивный); этапы составления кейса; описание ситуации и моделирование решений по стратегической задаче; слайдовое сопровождение и компьютерные симуляции материалов для составления кейса)
- 3.Формирование портфеля стратегических альтернатив организации в сфере управления человеческими ресурсами
- 4.Кадровая стратегия проектной организации (на примере малого бизнеса)
- 5.Анализ различных видов кадровой политики (на примере различных организаций)
- 6.Совершенствование системы управления трудовой карьерой работника (на примере ресторанов восточного направления холдинга «Ginza Project»)
7. Определение эффективности кадровой стратегии и кадровой политики (на примере сельскохозяйственной артели («Птицефабрика «Кумская»))
8. Разработка программ личностного и профессионального развития в кадровой стратегии организации (на примере туристического агентства ООО «Чиптрип Петербург».
- 9.Стратегическое управление человеческими ресурсами в коммерческой организации ООО «Семь ветров» (представителе крупнейшей сети магазинов «Суши-шоп» в Санкт-Петербурге и России)
10. Проект совершенствования кадровой политики в ОАО «Фармстандарт»
11. Кадровая стратегия ОАО «Вятское машиностроительное предприятие «АВИТЕК»
12. Кадровая стратегия и кадровая политика организации, осуществляющей рекрутинговую деятельность на рынке рабочей силы (на примере ООО «S&R-group»)

Тематика кейсов может быть расширена за счет индивидуального выбора магистрантом проблематики кейса, который презентуется в виде выпускной (зачетной) работы по дисциплине.

5.3 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена, экзамен, который проходит в устной форме по билетам. Каждый билет содержит 2 вопроса.

Для зачетного минимума за экзамен необходимо набрать не менее 10 баллов. Максимальное количество баллов, предусмотренное технологической картой – 20.

Перечень вопросов к экзамену:

1. Методологические основы стратегического управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики. Понятие, принципы, цели СУЧР.
2. Принципы формирования и структура кадровой политики
3. Основные подходы к формированию и реализации стратегии УЧР
4. Задачи и этапы формирования кадровой политики, методы ее реализации
5. Влияние типа стратегии бизнеса организации на формирование вида кадровой стратегии
6. Виды кадровой политики
7. Обеспечение системы УЧР для реализации кадровой политики
8. Эффективность УЧР в организации
9. Процедура кадрового планирования и бюджетирования расходов на персонал
10. Стратегическое развитие и особенности подготовки персонала стратегического уровня

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенций, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

- результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;
- результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;
- результаты выполнения контрольных работ;
- результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

- результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);
- посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;
- своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.
- результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

Категории обучающихся по нозологиям		Методы обучения
с нарушениями зрения	Слепые. Способ восприятия информации:	<i>Аудиально-кинестетические,</i> предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.

	осязательно-слуховой	Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения: <i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания; аудио-визуальные, основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями слуха	Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный	<i>визуально-кинестетические</i> , предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания. Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха: <i>аудио-визуальные</i> , основанные на представлении учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие; <i>аудиально-кинестетические</i> , предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания; <i>аудио-визуально-кинестетические</i> , базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.
	Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой	
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой	<ul style="list-style-type: none"> • <i>визуально-кинестетические</i>; • <i>аудио-визуальные</i>; • <i>аудиально-кинестетические</i>; • <i>аудио-визуально-кинестетические</i>.

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся	Образовательные ресурсы	
	Электронные	Печатные

по нозологиям		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениями зрения	Слепые	АФ	АЭ (создание материальной модели графического объекта (3Dмодели))	+	АЭ (аудио описание)	АЭ (печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениями слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	<ul style="list-style-type: none"> <i>устная проверка:</i> дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	<ul style="list-style-type: none"> <i>письменная проверка:</i> контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; <i>с использованием компьютера и специального ПО:</i> работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> • <i>письменная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; • <i>устная проверка, с использованием специальных технических средств</i> (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; • <i>с использованием компьютера и специального ПО</i> (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.
---	--

7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определения его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.