

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой

экономического анализа и аудита

  
Л.С. Коробейникова

27.04.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.09.02 Анализ человеческого капитала

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

1. Шифр и наименование направления подготовки: направление 38.03.01 Экономика
2. Профиль подготовки: Бухгалтерский учет, анализ и аудит
3. Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
4. Форма образования: заочная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра экономического анализа и аудита
6. Составители программы: Вострикова Л.А., кандидат экономических наук, доцент  
(*ФИО, ученая степень, ученое звание*)
7. Рекомендована: НМС экономического факультета, протокол №4 от 16.04.2020 г.  
(*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*)
8. Учебный год: 2023/2024      Курс: **4**

Набор 2020

### 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель: формирование комплексной системы оценки человеческого капитала и ее конкретной реализации в рамках внутриорганизационного развития персонала.

Задачи изучения учебной дисциплины:

- сформировать у обучающихся базовые знания и навыки по выявлению и реализации неиспользованных резервов роста эффективности деятельности персонала организаций;
- привить обучающимся умения самостоятельно делать аргументированные выводы и разрабатывать рекомендации и предложения по результатам проведенного анализа.

### 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок 1. Вариативная часть. Дисциплина по выбору.

Вариативная часть. Дисциплина по выбору.

Требования к входным знаниям для освоения дисциплины определяются комплексом знаний и умений, полученных студентами при обучении по дисциплинам: Макроэкономика, Микроэкономика, Статистика, Экономический анализ, Бухгалтерский учет, Экономика и организация производства.

Дисциплина Анализ человеческого капитала является предшествующей для следующих дисциплин: преддипломная практика, выпускная квалификационная работа.

### 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ПК-6	Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	<b>знать:</b> содержание информационной базы для анализа человеческого капитала организации; систему количественных и качественных показателей для получения объективной оценки уровня человеческого капитала; <b>уметь:</b> работать с экономической информацией, в частности, уметь её классифицировать, систематизировать, подготовить к аналитической работе; правильно выбирать направление изучения предмета анализа, систему показателей и методы проведения анализа <b>владеть:</b> навыками оформления результатов проведенного анализа и разрабатывать рекомендации по повышению эффективности деятельности организаций различных отраслей деятельности; и выводов для принятия эффективных решений по управлению бизнесом.

### 12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 72/2

Форма промежуточной аттестации - зачет

### 13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По курсам		
		Курс 4	№ семестра	
Аудиторные занятия	14	14		
в том числе: лекции	6	6		
практические	8	8		
Самостоятельная работа	54	54		

Контроль	4	4	
Форма промежуточной аттестации		Зачет	
Итого:	72	72	

### 13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	Раскрытие понятия «человеческий капитал» в системе экономических категорий, его роль в новой экономике и развитии фирмы. Виды человеческого капитала. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала. Подходы к методике оценке человеческого капитала. Цель и задачи анализа человеческого капитала.
2	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	Объективная необходимость, задачи и виды инвестирования в разные уровни человеческого капитала: подготовку и переподготовку кадров, систему здравоохранения, эффективной системы вознаграждения. Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, оценке затрат в человеческий капитал.
3	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	Методика расчета показателей эффективности затрат в человеческий капитал Сравнительный анализ методик определения эффективности инвестирования в человеческий капитал. Индекс развития человеческого капитала организации.
4	Анализ человеческого капитала в коммерческих организациях	Анализ уровня обеспеченности организации персоналом в целом по организации, по профессиям, структурным подразделениям Анализ состава и структуры персонала организации
5	Анализ человеческого капитала в коммерческих организациях	Анализ показателей качества и состава персонала по различным критериям.
6	Анализ использования рабочего времени	Анализ эффективности использования рабочего времени. Выявление резервов сокращения потерь рабочего времени.
7	Анализ эффективности труда и уровня рентабельности персонала	Производительность труда и факторы ее повышения. Факторный анализ производительности труда. Анализ трудоемкости производственного процесса Анализ рентабельности персонала.
8	Анализ инвестирования в персонал организации	Анализ факторов мотивации персонала. Оценка эффективность инвестирования в человеческий капитал.
9	Анализ уровня вознаграждения персонала и обоснование его роста	Оценка системы вознаграждения. Анализ распределение численности персонала по уровню заработной плат. Оценка минимальной и максимальной величины заработной платы по профессиям и категориям работников.
<b>2. Практические занятия</b>		
1	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	Семинар. Раскрытие понятия «человеческий капитал» и терминологическое разграничение близких ему понятий. Способы оценки человеческого капитала.
2	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	Семинар Информационно-правовое обеспечение Источники информации учетного характера. Плановые источники информации. Документы правового характера. Документы контроля. Система показателей анализа. Этапы анализа. Методы анализа.
3.	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	Изучение методик анализа персонала (носителя человеческого капитала) разных авторов. Формирование информационной базы анализа. Расчет обобщающих и частных показателей, характеризующих состояние функционирование человеческого капитала. Установление последовательности проведения экономического анализа численности, состава, структуры, эффективности труда и уровня вознаграждения персонала.
4	Анализ человеческого капитала в коммерческих организациях	Проведение ситуационных заданий по анализу численности, структуры и качества качественных параметров персонала
5	Анализ человеческого капитала в коммерческих организациях	Расчет влияния состава и структуры персонала на объем продукции и оценка интенсивности использования трудового по-

		тенциала организации
6	Анализ использования рабочего времени	Факторный анализ использования рабочего времени, Выявление целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени и разработка рекомендаций по их устранению.
7	Анализ эффективности труда и уровня рентабельности персонала	Анализ показателей производительности труда. Выявление факторов, оказавших влияние на повышение (снижение) эффективности труда. Факторный анализ рентабельности персонала.
8	Анализ уровня вознаграждения персонала и обоснование его роста. Анализ результатов инвестирования в персонал организации	Факторный анализ вознаграждения персонала. Зависимость производительности труда от уровня вознаграждения. Влияние инфляционных процессов на реальный рост заработной платы, анализ участие персонала в прибыли организации и др. Анализ состава, структуры расходов на персонал, в том числе в обучении и иных форм развития персонала и повышения профессионального и социального статуса персонала. Исследование обратной связи

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)					Всего
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Контроль	
1	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	0,5	0,5		6		7
2	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	0,5	0,5		6		7
3	Организационно-методические основы анализа человеческого капитала	0,5	1		6		7,5
4	Анализ человеческого капитала в коммерческих организациях	0,5	1		6		7,5
5	Анализ человеческого капитала в коммерческих организациях	0,5	1		6		7,5
6	Анализ использования рабочего времени	0,5	1		6		7,5
7	Анализ эффективности труда и уровня рентабельности персонала	1	1		6		8
8	Анализ инвестирования в персонал организации	1	1		6		8
9	Анализ уровня вознаграждения персонала и обоснование его роста. Анализ результатов инвестирования в персонал организации	1	1		6		8
	Итого:	6	8	-	54	4	72

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

**Лекции**, в процессе проведения которых последовательно излагается содержание учебного материала, содержание нормативных документов, составляющих правовую базу экспортно-импортных и валютных операций. Текст лекций раскрывает наиболее значимые вопросы по каждой теме. Приводятся практические расчеты, сопровождаемые аналитическими выводами и рекомендациями.

ми. Преподаватель дает рекомендации по использованию учебной литературы по теме лекций. Обучающимся рекомендуется задавать вопросы по материалам лекции.

**Практические занятия** предполагают закрепление лекционного материала и проверку заданий для самостоятельного решения. Обучающиеся должны четко раскрыть результаты исследования и предложить соответствующие рекомендации по выявленным недостаткам и дать комментарии положительным моментам.

**Тестовые задания** составляются преподавателям по соответствующим темам. Обучающиеся должны объяснить варианты своих ответов.

**Контрольные работы** предназначены для оценки знаний, умений и навыков обучающихся при проведении самостоятельного исследования. Проведение контрольных работ осуществляется по полученным знаниям в рамках изученных тем на лекционных и практических занятиях. Наряду с практическими заданиями контрольная работа могут содержать теоретические вопросы.

Для освоения дисциплины, достижения ее цели и решения задач обучающимся необходимо работать с лекционным материалом, нормативными документами, регламентирующими экспортно-импортные и валютные операции, основной и дополнительной литературой, выполнять задания, предлагаемые на практических занятиях, пройти текущую и промежуточную аттестации (в том числе с использованием элементов электронного обучения, дистанционных образовательных технологий).

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература

№ п/п	Источник
1	Бухгалтерский учет и анализ: учебник / А.Е. Суглобов, Б.Н. Жарылгасова, С.А. Хмелев [и др.]; под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Е. Суглобова. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2017. – 478 с

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Гальчина О.Н. Теория экономического анализа : учебное пособие / О.Н. Гальчина, Т.А. Пожидаева. — М. : Дашков и Ко, 2010. – 235 с.
2	Гиляровская Л.Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник / Л.Т. Гиляровская, Д.А. Ендовицкий, Д.В. Лысенко. – М. : ТК Велби Изд-во Проспект, 2006. – 360 с.,
3	Савицкая Г.В. Экономический анализ : учебник. / Г.В. Савицкая:– 14 изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 649 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы Интернет):

№ п/п	Ресурс
1	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a>
2	Справочная правовая система КонсультантПлюс (специальная интернет-версия). – URL: <a href="http://base.consultant.ru/">http://base.consultant.ru/</a>
3	Информационно-правовой портал Гарант. – URL: <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>
4	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
5	Пакет приложений LibreOffice или Microsoft Office
6	Электронная библиотека Зональной научной библиотеки Воронежского госуниверситета. – URL: <a href="https://lib.vsu.ru/">https://lib.vsu.ru/</a>

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Лекционный материал
2	Практические задания, задания для самостоятельной работы
3	Условия и методические указания по выполнению контрольной работы
4	Вопросы и задания для подготовки к промежуточной аттестации

**17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости):**

Дисциплина реализуется с применением элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭОиДОТ)

**18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

Библиотечный фонд (отдел обслуживания экономического и факультета географии, геоэкологии и туризма ЗНБ ФГБОУ ВО ВГУ). Материалы методического кабинета кафедр бухгалтерского учета и экономического анализа и аудита экономического факультета. Учебная аудитория: специализированная мебель, компьютеры. г. Воронеж, ул. Хользунова 42в, корп. 5А

**19. Фонд оценочных средств:**

**19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения**

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС* (средства оценивания)
<p>ПК-6 Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач</p>	<p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные направления анализа человеческого капитала; направления использования результатов анализа хозяйственной деятельности;</li> <li>- способы и приемы анализа</li> </ul> <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизировать и наглядно изображать полученные данные с помощью статистических графиков и аналитических таблиц;</li> <li>- применить методики анализа для оценки эффективности использования человеческого капитала</li> </ul> <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятийным аппаратом</li> <li>- навыками сбора экономической информации для анализа;</li> <li>- основными методами, способами и методиками анализа в экономических расчетах;</li> <li>- аналитическим инструментарием, навыками обобщения результатов расчетов.</li> </ul>	<p>Теоретические основы анализа. Цель и задачи анализа человеческого капитала. Источники и виды информации. Способы и приемы анализа. Анализ численности персонала и оценка эффективности труда. Анализ качественного уровня человеческого капитала. Анализ инвестиций в человеческий капитал. Анализ уровня вознаграждения и рентабельности инвестиций в человеческий капитал</p>	<p>Опрос Практические задания, контрольная работа (теоретический аспект, ситуационные задачи, тесты)</p>
<p><b>Промежуточная аттестация</b></p>			<p>Вопросы к зачету</p>

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется по двум формам, в том числе и в условиях ЭО и ДОТ: на основе зачета и на основе оценивания результатов обучения по текущей успеваемости.

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели оценивающие работу обучающегося:

- 1) знание основ нормативных правовых документов по проведению анализа и понятийного аппарата,
- 2) владение навыками документального оформления и методикой проведения анализа;
- 3) умение проводить анализ показателей эффективности персонала организации и разработкой аналитического заключения по результатам анализа.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в объеме программы дисциплины письменно в форме контрольной работы (теоретические вопросы, практические задания). Зачет, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, проводится в форме письменных ответов на вопросы и/или тестов.

При проведении промежуточной аттестации выставляется:

«Зачтено» при выполнении студентом контрольных заданий более 50 %;

«Не зачтено» при выполнении студентом контрольных заданий менее 50 %.

Зачет при промежуточной аттестации может быть выставлен по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) но не ранее, чем на заключительном занятии.

Критерии оценивания компетенций	Уровень формирования компетенций	Шкала оценок
Ставится при выполнении студентом заданий в течение семестра, участии в обсуждениях на практических занятиях, успешном прохождении текущей аттестации, В случае непосещения аудиторных занятий, дополнительным условием является собеседование по вопросам к зачету	Повышенный, базовый и пороговый уровни	Зачтено
Ставится при невыполнении студентом более 50% заданий в течение семестра, при неудовлетворительных результатах текущей аттестации и непосещении более чем 20% практических занятий по неуважительным причинам	низкий	Не зачтено

## 19.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

### 19.3.1 Перечень вопросов к зачету

1. Раскройте понятия: «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «рабочая сила», «персонал организации».
2. Этапы формирования человеческого капитала.
3. Цель анализа человеческого капитала.
4. Основные задачи анализа человеческого капитала.
5. Информационное обеспечение анализа внешнеэкономической деятельности.
6. Методы анализа, используемые в процессе анализа внешнеэкономической деятельности организации.
7. Методы оценки человеческого капитала.
8. Анализ первоначальной стоимости человеческого капитала отдельного сотрудника.
9. Анализ личного капитала работника организации.

10. Анализ трудовых показателей и структуры трудовых ресурсов.
11. Анализ эффективности использования рабочего времени.
12. Анализ факторов, способствующих увеличению человеческого капитала.
13. Формы разделения труда и их влияние на структуру персонала
14. Структура кадрового потенциала и формы разделения труда.
15. Классификация персонала по степени вклада в увеличении капитала организации.
16. Определение численности, состава и структуры персонала..
17. Оценка интенсивности использования человеческого капитала.
18. Баланс движения кадров (баланс ресурсов рабочей силы).
19. Анализ количества и качества труда, вложенного в увеличение капитала организации. Порядок расчета
20. Экономический смысл показателя производительности труда. Порядок расчета.
21. Влияние производительности труда на другие экономические показатели деятельности организации.
22. Коэффициент трудового вклада работника в увеличение дохода организации. Порядок расчета.
23. Факторы и резервы роста производительности труда.
24. Анализ соотношения производительности труда и заработной платы.
25. Анализ производительности труда и трудоемкости продукции.
26. Трудоемкость и зарплатоемкость продукции, соотношение с производительностью труда.
27. Материальные и нематериальные факторы оплаты труда.
28. Виды вознаграждения по категориям персонала.
29. Анализ эффективности использования рабочего времени.
30. Анализ потерь рабочего времени и их влияние на другие экономические показатели деятельности организации.
31. Анализ средней заработной платы по категориям персонала.
32. Раскрытие понятий «вознаграждение», «заработная плата», «оплата труда».
33. Анализ показателей эффективности вознаграждения персонала.
34. Выявление резервов роста средней заработной платы персонала.
35. Анализ влияния инфляционных процессов на доход работников.
36. Компенсационный пакет работника, состав и условия выплат.
37. Анализ факторов, способствующих увеличению человеческого капитала.

### 19.3.2 Практические задания.

#### Задание 1.

Используя данные таблицы 1, рассчитайте структуру персонала организации. Определите влияние на изменение объема продукции факторов:

- численности рабочих;
- удельного веса рабочих в общей численности производственного персонала;
- среднегодовой выработки одного рабочего.

Составьте аналитическое заключение по результатам проведенного анализа.

Таблица 1

Анализ состава и структуры персонала предприятия

Группы и категории персонала	Предыдущий год		Отчетный год		Отклонение		Темп роста, %
	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	структуры	
А	1	2	3	4	5	6	7
I. Показатели состава, численности и структуры персонала							
1. Производственный персонал, чел. всего		100,0		100,0			
В том числе							
рабочие	391		371				
руководители	15		15				
специалисты	36		31				



прочие служащие	36		34				
II. Показатели эффективности труда персонала							
2. Объем продукции (работ, услуг), тыс. р.				-			
4. Выработка продукции на одного рабочего, тыс. р.	2297,178	-	2503,421	-			

### Задание 2

Используя данные таблицы дайте оценку интенсивности использования численности рабочих. Составьте аналитическое заключения по результатам проведенного анализа

Таблица 2

Расчет показателей интенсивности использования численности рабочих

Показатели	Формула расчета	Про- шлый год	Отчет- ный год	Откло- нение	Темп роста, %
А	Б	1	2	3	4
1. Объем продукции, работ, услуг, тыс. р.	-	898173	928769		
2. Численность рабочих, чел.	-	391	371		
3. Среднегодовая выработка 1-го рабочего					
4. Коэффициент экстенсивности использования трудовых ресурсов, коэф.					
5. Доля прироста продукции под влиянием экстенсивного и					
А	Б	1	2	3	4
интенсивного факторов использования трудовых ресурсов, %					
6. Относительное отклонение по численности рабочих, чел					
7. Абсолютный прирост продукции под влиянием:					
7.1. экстенсивного фактора					
7.2. интенсивного фактора					

### Задание 3.

Используя данные таблицы, рассчитайте значение требуемых показателей, абсолютное отклонение и темпы роста по всем показателям. Проведите факторный анализ влияния на объем продаж показателей использования рабочего времени. Составьте аналитическое заключение по результатам анализа.

Таблица 1

Исходные данные для анализа влияния на производительность труда показателей использования рабочего времени

Показатели	План	Фактиче- ски.	Абсолютное изменение (+.-)	Темп роста, %
А	1	2	3	4
Объем продаж, тыс. руб.	950500	962506		
Среднесписочная численность рабочих, чел.	648	651		
Количество дней, отработанных в среднем одним рабочим, дн.	240,0	236,5		
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,78	7,67		
Среднегодовая выработка 1-го рабочего, тыс. руб.				
Среднедневная выработка, руб.				
Среднечасовая выработка, руб.				

### 19.3.3 Тестовые задания

1. Коэффициент оборота по выбытию персонала характеризуется отношением:
  - а) численности работников выбывших в течение года к среднесписочной численности;
  - б) численность работников, уволившихся по причине текучести, к среднесписочной численности;
  - в) численность работников, уволенных в течение года, к численности работников на начало года.
2. Если тем средней заработной платы ниже темпа роста производительности труда, то, при прочих равных условиях, себестоимость продукции:
  - а) увеличится;
  - б) снизится;
  - в) останется неизменной.
3. Расходование рабочей силы отражает показатель:
  - а) выработки;
  - б) трудоемкости
  - в) оба показателя;
  - г) нет правильного ответа.
4. Какая величина из трех показателей выработки будет наименьшей:
  - а) выработка на одного производственного рабочего;
  - б) выработка на одного рабочего;
  - в) выработка на одного работающего.
5. Относительное отклонение по численности персонала вычисляется как:
  - а) отношение фактического значения показателя к базовому;
  - б) разность между фактическим и базовым значением показателя;
  - в) разность между фактической величиной ресурса и его базовым значением, скорректированным на коэффициент изменения объема продукции;
  - г) разность между темпами роста ресурса и темпами роста произведенной продукции.

### 19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

1. Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

2. Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме зачета.

3. Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

4. Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Программа рекомендована НМС экономического факультета  
(наименование факультета, структурного подразделения)

Протокол № 4 от 16.04.2020 г.