

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: ПАНОВ Юрий Петрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 14.11.2023 16:29:09  
Уникальный программный ключ:  
e30ba4f0895d1683ed43800960e77389e6cbff62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе"**

(МГРИ)

**Инжиниринг социальных процессов на  
предприятиях МСК**  
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Производственного и финансового менеджмента**  
Учебный план zm380402\_23\_ZCIP23.plx  
Направление подготовки 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ  
Квалификация **Магистр**  
Форма обучения **заочная**  
Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72  
в том числе:  
аудиторные занятия 12,75  
самостоятельная работа 55,25  
часов на контроль 4

Виды контроля на курсах:  
зачеты 2

**Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	8	8	8	8
Практические	4	4	4	4
Иные виды контактной работы	0,75	0,75	0,75	0,75
В том числе инт.	2	2	2	2
Итого ауд.	12,75	12,75	12,75	12,75
Контактная работа	12,75	12,75	12,75	12,75
Сам. работа	55,25	55,25	55,25	55,25
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	сформировать у обучающегося комплекс знаний, умений и навыков в области социально-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и развития персонала организации, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.
-----	---

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

Цикл (раздел) ОП:	
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Базой для дисциплины «Инжиниринг социальных процессов на предприятиях МСК» служат знания, умения, навыки приобретенные по программе бакалавриата направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
2.1.2	Организация производства на предприятиях МСК и техническое регулирование
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Инфраструктура нововведений
2.2.2	Моделирование и управление бизнес-процессами в цифровой экономике
2.2.3	Цифровая трансформация архитектуры предприятий и управление рисками трансформаций
2.2.4	Технологическая (проектно-технологическая) практика

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели**

**Знать:**

Уровень 1	УК-3.1 Знать: механизм организации командной работы исходя из целеполагания
Уровень 2	Знать: состав и содержание принципов управления; структуру и последовательность процесса решения управленческих задач; тактические и оперативные решения в управлении деятельностью организаций, подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями

**Уметь:**

Уровень 1	УК-3.6 Уметь: действовать в духе сотрудничества, определяет цели и задачи в направлении личного, образовательного и профессионального роста
Уровень 2	Уметь: формировать, анализировать показатели, характеризующие деятельность системы управления персоналом; ориентироваться в нормативно-методическом, правовом, информационном и документационном обеспечении системы управления организацией, групп сотрудников

**Владеть:**

Уровень 1	УК-3.8 Владеть: инструментарием планирования командной работы, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команд
Уровень 2	Владеть: современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; различными технологиями командной работы; навыками разработки и опытом участия в реализации проекта организации; навыками реализации основных управленческих функций в отношении организации, подразделения, групп сотрудников; основными методами и концепциями управления операционной деятельностью организации подразделениями, группами сотрудников, проектами и сетями.; методами делового общения и организации деловых коммуникаций

**УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки**

**Знать:**

Уровень 1	УК-6.1 Знать: приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям
Уровень 2	Знать: методы теоретического и экспериментального исследования; основы составления программы исследования; определять широкий круг направлений для научного исследования; требования ГОСТ к составлению научно-исследовательских отчетов, научно-технических обзоров, докладов на конференции и статей в отечественные и зарубежные журналы; особенности эксплуатации компьютерного информационного обеспечения

**Уметь:**

Уровень 1	УК-6.4 Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения профессиональных задач
-----------	--

Уровень 2	Уметь: проводить экспериментальные исследования и анализировать их результаты; выявлять наиболее перспективные направления для научного исследования; решать конкретные научные практические задачи в области геологии с помощью современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий, с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта; толковать и применять законы и иные нормативно-правовые акты в сфере недропользования; применять методы рационального недропользования
<b>Владеть:</b>	
Уровень 1	УК-6.8 Владеть: методами и приемами критически оценивать и оптимально использовать собственные ресурсы и возможности для успешной профессиональной деятельности
Уровень 2	Владеть: навыками проведения эмпирических и прикладных исследований в области управления программами и проектами; навыками самостоятельной исследовательской работы

**ПК-3: Способен к разработке методологии и стандартизации процесса финансового консультирования и финансового планирования**

<b>Знать:</b>	
Уровень 1	ПК-3.1. Знать: основы стратегического менеджмента и маркетинга
Уровень 2	Знать: Особенности разработки методологии научного исследования, процессов консультирования и планирования
<b>Уметь:</b>	
Уровень 1	ПК-3.5. Умеет оценивать ресурсные затраты, необходимые для обеспечения эффективного внедрения и функционирования процесса финансового консультирования и финансового планирования
Уровень 2	Уметь: оценить ресурсные затраты на проведение научных исследований, осуществления процессов финансового консультирования и планирования
<b>Владеть:</b>	
Уровень 1	ПК-3.7. Владеет способностью создания методологии финансового консультирования и финансового планирования
Уровень 2	Владеть: способностью формирования методологии научного исследования, процессов финансового консультирования и планирования

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	- сущность и содержание методологии кадрового управления;
3.1.2	- основные принципы управления персоналом организации
3.1.3	- особенности функционирования службы управления персоналом в организации;
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал;
3.2.2	- разрабатывать концепцию управления человеческим капиталом организации;
3.2.3	- применять на практике принципы мотивации и стимулирования персонала к высокопроизводительному труду;
3.2.4	- проводить экономический анализ эффективности инвестиционных проектов в мотивационные проекты предприятия;
3.2.5	- использовать типовые решения в мотивации человеческого капитала организации к высокопроизводительному труду;
3.2.6	- использовать методы оценки индивидуальных особенностей личности, способствующих или препятствующих повышению индивидуальной производительности и качества труда;
3.2.7	- использовать технологии мотивации человеческого капитала организации;
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	- навыками принятия обоснованных решений на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;
3.3.2	- навыками организаторской, управленческой деятельности;
3.3.3	- навыками анализа деятельности персонала и предприятия, его подразделений;
3.3.4	- навыками разработки эффективных форм стимулирования труда;
3.3.5	- навыками внедрения, обогащать разработанные системы мотивации современными методиками.
3.3.6	

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

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

<b>Раздел 1. Инжиниринг социальных процессов на предприятиях МСК</b>							
1.1	Формирование персонала организации. Развитие человеческих ресурсов: основные понятия, теории, стратегия. /Лек/	2	4	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.2	Формирование персонала организации. Развитие человеческих ресурсов: основные понятия, теории, стратегия. /Ср/	2	14	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.3	Технология оценки персонала. Технология обучения персонала. /Лек/	2	4	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	2	
1.4	Технология оценки персонала. Технология обучения персонала. /Ср/	2	14	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.5	Методы и технологии развития персонала. Управление карьерой, кадровым резервом и управление талантами /Пр/	2	2	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.6	Методы и технологии развития персонала. Управление карьерой, кадровым резервом и управление талантами /Ср/	2	14	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.7	Управление результативностью персонала и оценка эффективности развития персонала и инвестирование в человеческий капитал. Личность в системе социально-трудовых отношений /Пр/	2	2	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.8	Управление результативностью персонала и оценка эффективности развития персонала и инвестирование в человеческий капитал. Личность в системе социально-трудовых отношений /Ср/	2	13,25	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.9	Иные виды контактной работы /ИВКР/	2	0,75	УК-3 УК-6 ПК-3	Л1.1Л2.2 Л2.1 Л2.4 Л2.3 Л2.5Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ (промежуточная аттестация) ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«Инжиниринг социальных процессов на предприятиях МСК»

1. Возрастание роли человеческого фактора в управлении в условиях постиндустриального общества.
2. Организация как социальная система управления.
3. Особенности человеческого капитала как объекта управления.
4. Закономерности функционирования социальных систем управления.
5. Принципы управления персоналом.
6. Экономические методы, используемые в управлении персоналом.
7. Применение административных методов в управлении персоналом.
8. Социально-психологические методы, применяемые в кадровом менеджменте.
9. Содержание понятия «кадровый потенциал» и методы анализа кадрового потенциала организации.
10. Трудовой коллектив; его признаки и функции.
11. Формальные и неформальные группы и управление ими.
12. Нововведения и персонал.
13. Социально-психологический климат в коллективе и его оценка.
14. Основные задачи и функции системы управления персоналом.
15. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
16. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
17. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
18. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
19. Сущность и содержание кадровой политики. Виды кадровой политики.
20. Стратегия управления персоналом и стратегия организации.
21. Цели управления персоналом и требования, предъявляемые к ним.
22. Сущность и этапы кадрового планирования.
23. Показатели, используемые в кадровом планировании.
24. Кадровый контроль и контроллинг.
25. Сущность и функции технологий управления персоналом.
26. Профессиональная ориентация и адаптация персонала.
27. Технологии набора, отбора и найма персонала.
28. Аттестация персонала.
29. Высвобождение и обучение работников.
30. Развитие и обучение персонала.
31. Сущность и виды деловой карьеры.
32. Профессиональная карьера и ее этапы.
33. Виды внутриорганизационной карьеры.
34. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональное продвижение.
35. Основные этапы эволюции концепций управления персоналом. Теория человеческого капитала.
36. Философия управления и ее роль в кадровом менеджменте.
37. Сущность и функции организационной культуры фирмы.
38. Виды и важнейшие элементы организационной культуры.
39. Деловое кредо современной организации.
40. Индивидуально-типологические особенности, биосоциальная природа и структура личности.
41. Познавательные процессы.
42. Эмоционально-волевая сфера личности.
43. Трудовая деятельность и ее основные характеристики.
44. Темперамент; типы темпераментов и влияние темперамента на трудовую деятельность.
45. Характер типы характеров, влияние характера на трудовую деятельность.
46. Производительность труда и факторы, влияющие на ее уровень.
47. Резервы повышения производительности труда.
48. Основные и дополнительные расходы на персонал.
49. Стимулирование трудовой деятельности; классификация стимулов.
50. Материальное стимулирование.
51. Нематериальное стимулирование.
52. Сущность и функции заработной платы.
53. Системы и формы оплаты труда.
54. Сдельная система оплаты труда и условия, необходимые для ее применения.
55. Повременная система оплаты труда и условия, необходимые для ее применения.
56. Комбинированные системы оплаты труда.
57. Содержательные теории мотивации и их оценка.
58. Процессуальные теории мотивации и их оценка.
59. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности.
60. Современные проблемы управления персоналом и пути их решения.

Задания для текущего контроля представлены в Приложении 1.	
<b>5.2. Темы письменных работ</b>	
К письменным работам по дисциплине «Инжиниринг социальных процессов на предприятиях МСК» относятся рефераты, эссе, тестовые задания.	
Темы эссе:	
1.	Назовите наиболее распространенные методы набора и отбора персонала.
2.	Проанализируйте различные виды собеседований, используемых при отборе работников.
3.	Составьте перечень вопросов для проведения собеседования с соискателем на должность менеджера торгового отдела.
4.	Проанализируйте управленческие решения в системе управления персоналом.
5.	Опишите ключевые правила внутреннего трудового распорядка.
6.	Охарактеризуйте информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом.
7.	Продемонстрируйте на конкретных примерах важность заключения трудового и коллективного договоров для всех заинтересованных сторон.
8.	Рассмотрите организационную структуру и функции подразделения по обучению персонала.
9.	Охарактеризуйте преимущества и недостатки методов обучения на рабочем месте и вне рабочего места
Тематика рефератов:	
1.	Управление персоналом организации как стратегическая функция менеджмента.
2.	Управление человеческими ресурсами и стратегия развития бизнеса.
3.	Развитие концепции управления человеческим капиталом в XX веке.
4.	Проблемы регулирования трудовых отношений.
5.	Функции управления человеческими ресурсами.
6.	Организация кадровой деятельности предприятия.
7.	Управление человеческими ресурсами в период кризиса.
8.	Взаимосвязь финансового состояния предприятия и кадровых решений.
9.	Практика принятия кадровых решений. Культурологические особенности принятия кадровых решений в организациях МСК.
10.	Национальные особенности набора, обучения, мотивации и оплаты персонала.
11.	Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами.
12.	Привлечение персонала и регулирование занятости.
13.	Разработка политики набора персонала в организации.
14.	Основные этапы набора и отбора персонала.
15.	Разработка требований к кандидатам при приеме на работу.
16.	Внешние и внутренние источники набора персонала.
<b>5.3. Оценочные средства</b>	
Рабочая программа дисциплины «Инжиниринг социальных процессов на предприятиях МСК» обеспечена оценочными средствами для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, включающими контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации, критерии оценивания учебной деятельности обучающихся по балльно-рейтинговой системе, примеры заданий для практических занятий, билеты для проведения промежуточной аттестации. Все оценочные средства представлены в Приложении 1.	
<b>5.4. Перечень видов оценочных средств</b>	
Оценочные средства разработаны для всех видов учебной деятельности студента – лекционных и практических занятий, самостоятельной работы и промежуточной аттестации.	
Оценочные средства представлены в виде:	
средств текущего контроля: проверки решений тестовых заданий, проверки домашнего задания, собеседования по теме, решение бизнес-кейсов, защиты реферата;	
средств итогового контроля – промежуточной аттестации: зачета на 2 курсе.	

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

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Дейнека А. В., Беспалько В. А.	Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров	Москва: Дашков и К, 2017

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Засухина А. С.	Документационное обеспечение бизнес-процессов в производственном менеджменте [Электронный ресурс МГРИ]: учебно-методическое пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014
Л2.2	Собин О. А., Назарова З. М., Бондаренко Д. В.	Основы менеджмента [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2014

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.3	Заернюк В. М.	Документационное обеспечение бизнес-процессов в производственном менеджменте [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2016
Л2.4	Поляков В. М., Агаларов З. С.	Методы оценки эффективности управленческих решений [Электронный ресурс МГРИ/Текст]: монография	М.: ОАО Ин-т микроэкономики, 2016
Л2.5	Кузовлева Н. Ф.	Экономический анализ инноваций [Электронный ресурс МГРИ]: учебно-методическое пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017

### 6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	З.М. Назарова, Ю.В. Забайкин, В.И. Шендеров, М.А. Якунин, В.С. Мекша, Ю.А. Леонидова	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент". Ч.1 [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018
Л3.2	З.М. Назарова, Ю.В. Забайкин, В.И. Шендеров, М.А. Якунин, В.С. Мекша, Ю.А. Леонидова	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент". Ч.2 [Электронный ресурс МГРИ] : учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2018

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронные ресурсы библиотеки МГРИ
Э2	ООО ЭБС Лань
Э3	ООО РУНЭБ / elibrary
Э4	База данных Web of Science Core Collection
Э5	ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований»
Э6	Библиографическая и реферативная база данных SCOPUS
Э7	ООО «Книжный Дом Университета» (БиблиоТех)

### 6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Office Professional Plus 2019	
6.3.1.2	Project Professional 2016	
6.3.1.3	Windows 10	
6.3.1.4	Webinar. Версия 3.0	Экосистема сервисов для онлайн-обучения и коммуникаций.
6.3.1.5	ПО Авторасписание AVTOR M	Автоматизация управления учебным процессом. Составление расписания занятий и сопровождение их в течение всего учебного года.
6.3.1.6	ПО "Интерне-расширение информационной системы"	Автоматизация управления учебным процессом. Интернет-расширение представляет собой динамический сайт, подключаемый к единой базе данных ИС «Деканат», «Электронные ведомости», «Планы». Данная подсистема обеспечивает:
6.3.1.7	ПО ""Визуальная студия тестирования"	Автоматизация управления учебным процессом. Позволяет автоматизировать контроль знаний студентов, включая создание набора тестовых заданий, проведение тестирования студентов и анализ результатов.
6.3.1.8	ПО "Электронные ведомости"	Автоматизация управления учебным процессом. Предназначена для учета и анализа успеваемости студентов.

### 6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Электронно-библиотечная система «Книжный Дом Университета» ("БиблиоТех")
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система "Лань" Доступ к коллекциям электронных изданий ЭБС "Издательство "Лань"
6.3.2.3	База данных научных электронных журналов "eLibrary"
6.3.2.4	Международная реферативная база данных "Web of Science Core Collection"
6.3.2.5	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»
6.3.2.6	Федеральный портал «Российское образование»

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Оснащение	Вид
-----------	------------	-----------	-----

5-45	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, практических и семинарских.	Специализированная мебель: Набор учебной мебели на 36 посадочных мест ( столы - 18 шт., стулья - 34 шт.); стол преподавательский - 1 шт., стул преподавательский - 0 шт.; доска интерактивная 1 - шт.; доска меловая - 1 шт.	
5-21	Аудитория для лекционных, практических и семинарских занятий.	Специализированная мебель: набор учебной мебели на 46 посадочных мест; стол преподавательский 2 шт., стул преподавательский 1 шт.; комплект оборудования для демонстрации презентаций и видеоконференций; доска интерактивная - 1 шт.; доска меловая - 1 шт., экран - 1 шт., шкаф для учебной методической литературы - 4 шт.	

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

Методические указания по изучению дисциплины «Инжиниринг социальных процессов на предприятиях МСК» представлены в Приложении 2 и включают в себя:

1. Методические указания для обучающихся по организации учебной деятельности.
2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся.
3. Методические указания по организации процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.