

ся; друга причина — у викладачів суттєво збільшуються обсяги роботи, пов'язані з проведенням досить об'ємних розрахунків. І головне — порушується загальний інститутський підхід до оцінювання знань студентів.

Згідно нашої точки зору, було б доцільно розробити єдину методику з розрахунку критеріїв оцінювання знань студентів в умовах кредитно-модульної системи. Вона повинна бути досить уніфікованою, з можливістю використання у всіх дисциплінах. З нашої точки зору припустимо введення деяких корекційних коефіцієнтів, котрі враховують специфіку конкретного предмету.

Доцільно підкреслити, що проблема уніфікації критеріїв оцінювання знань студентів у КМС — це, перш за все, проблема методична. Співвідношення балів ПМК та іспиту рівняється 50+50 балам. Наведений цифровий виклад свідчить про те, що впроваджується спроба «повернути студента до аудиторії». Разом з тим цього недостатньо, необхідно також активізувати його роботу в аудиторії. Таким чином, необхідно розробити нові, а також модернізувати старі методики згідно цієї проблеми. На кафедрі апробовано низку методик, котрі сприяють вирішенню проблеми, котра поставлена. Використання цих методик продемонструвало їхню дієвість та ефективність.

Перегудова Т. В., канд. екон. наук, старш. викл.
кафедри управління персоналом та економічної теорії,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД У ПРОМІЖНОМУ ТА ПІДСУМКОВОМУ ОЦІНЮВАННІ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ» ЗА ДВАНАДЦЯТИБАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ

Дисципліна «Менеджмент персоналу» охоплює багатогранні аспекти трудової поведінки людини в організації та взаємопов'язана з такими дисциплінами, як: економіка підприємства, економіка праці, менеджмент організації, психологія особистості, управління трудовим потенціалом, трудове право, фінанси підприємства, стратегічне управління організацією, нормування та охорона праці тощо. Це, в свою чергу, підвищує вимоги не тільки

до формування лекційного курсу, а й до проміжного та підсумкового оцінювання знань студентів.

Так, окремі теми носять гуманітарний характер (методологія менеджменту персоналу, філософія, стратегія та політика менеджменту персоналу та т. і.), інші спрямовані на проведення певних розрахунків (планування і формування персоналу, рух персоналу, оцінювання персоналу, ефективність менеджменту персоналу тощо).

З метою підготовки грамотних фахівців у сфері менеджменту персоналу варто стимулювати студентів до підвищення своїх знань, вагомим стимулом останнього є різноманітний контроль знань.

У педагогічній практиці зустрічаються різні форми оцінки знань студентів: тести, теоретичні питання, практичні завдання чи задачі. Однак, на нашу думку, застосування лише тестів не сприяє формуванню логічного підходу до висловлювання своїх думок та поглядів. У той час, як наведення тільки теоретичних питань не дає можливості в повній мірі оцінити знання студентів, оскільки кількість питань охоплює незначну частину навчальної програми. Збільшення їх кількості, на наш погляд, є також нераціональним оскільки займає багато часу і сприяє втомлюваності студентів.

Таким чином, ми вважаємо за доцільне при проміжному та підсумковому контролі знань студентів з дисципліни «Менеджмент персоналу» дотримуватись комплексного підходу, під яким ми розуміємо застосування сукупності різних форм оцінки знань, спрямованих на розвиток пам'яті, логічного та аналітичного мислення, грамотного формування власної думки стосовно зазначеного питання чи розв'язання завдання (задачі).

Дотриманню цього підходу сприятиме формування білету (чи варіанту контрольної роботи) за наступною структурою: одне теоретичне питання, одна задача та шість тестів. Усі складові частини білету відносяться до різних розділів робочої програми дисципліни. Оцінка знань здійснюється окремо по кожній частині білету: теоретичне питання — 0—3 бали; задача — 0—3 бали; шість тестових завдань — 1 бал кожне завдання. Максимальна кількість балів, яку студент може набрати протягом виконання контрольної роботи складає: по першому питанню — $1 \cdot 3 = 3$ бали; по задачі — $1 \cdot 3 = 3$ бали; по третьому завданню (тести) — $6 \cdot 1 = 6$ балів.

Відповідь на теоретичне питання оцінюється за такими критеріями: 3 бали студент отримує за правильну, повну та логічно побудовану відповідь на поставлене питання; 1—2 бали студент

отримує в тому разі, якщо відповідь неповна, носить окремі неточності; 0 балів виставляється в тому випадку, якщо на теоретичне питання дана неправильна відповідь чи відповідь відсутня.

Розв'язання задачі оцінюється за такими критеріями: 3 бали студент отримує при правильному вирішенні та чіткому описанні послідовності дій щодо її розв'язання; 1—2 бали студент отримує в тому разі, якщо студент допустив окремі помилки в математичних розрахунках чи окремих формулах; 0 балів виставляється в тому випадку, якщо задачу вирішено невірно, відсутня логічна послідовність дій.

Тести оцінюються в 1 бал при вірній відповіді, 0 балів — при невірній відповіді.

Оцінка виконаної контрольної роботи за дванадцятибальною, чотириохальною та шкалою ECTS наведено у табл. 1.

Таблиця 1

ШКАЛИ ОЦІНОК

12-бальна	4-бальна	2-бальна	Оцінка за шкалою ECTS
12	5	зараховано	A
11			
10			
9	4		B
8			
7			C
6			
5	3		D
4			
3			E
2	2	не зараховано	
1			
0			
			FX
			F

Застосування комплексного підходу в проміжному та підсумковому контролі знань студентів з дисципліни «Менеджмент персоналу» надасть можливість: досягнути значну кількість тем за певний проміжок часу; перевірити рівень формування власної думки зі знанням матеріалу при відповіді на теоретичне питання; оцінити можливості розв'язання конкретної задачі.