МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Проректор по образовательной деятельности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Шубаева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

***Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе***

**Рабочая программа дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки/ *Специальность* | *38.03.02 Менеджмент* |
| Направленность (профиль) программы/  *Специализация* | *Международный бизнес* |
| Уровень высшего образования | *Бакалавриат* |
| Форма обучения | *очная* |
| Год набора | *2025* |

Составитель*(и)*:

|  |
| --- |
| к.э.н, Варданян Ирина Самвеловна |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Часов по учебному плану | 180 | **Виды контроля в семестрах:**   |  | | --- | | Экзамен: семестр 5 | | Курсовая работа: семестр 5 | |
| в том числе: |  |
| контактная работа | 80 |
| самостоятельная работа | 64 |
| практическая подготовка | 0 |
| часов на контроль | 36 |

**Распределение часов дисциплины:**

|  |  |
| --- | --- |
| Семестр: | 5 |
| Вид занятий | Часы |
| Лекционные занятия | 38 |
| Практические занятия | 42 |
| Лабораторные работы | 0 |
| **Итого аудиторных часов** | **80** |
| Самостоятельная работа | 64 |
| Часы на контроль | 36 |
| **Итого академических часов** | **180** |
| **Общая трудоемкость в зачетных единицах** | **5** |

Санкт-Петербург

2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** 3](#_Toc83656871)

[**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** 3](#_Toc83656872)

[**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ** 3](#_Toc83656873)

[**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*** 3](#_Toc83656874)

[**5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 4](#_Toc83656875)

[**5.1 Рекомендуемая литература** 4](#_Toc83656876)

[**5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства** 4](#_Toc83656877)

[**5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)** 4](#_Toc83656878)

[**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 4](#_Toc83656879)

[**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** 5](#_Toc83656880)

[**8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** 6](#_Toc83656881)

[**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** 8](#_Toc83656882)

[**1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации** 8](#_Toc83656883)

[**1.2 Темы письменных работ** 8](#_Toc83656884)

[**1.3 Контрольные точки** 8](#_Toc83656885)

[**1.4 Другие объекты оценивания** 8](#_Toc83656886)

[**1.5 Самостоятельная работа обучающегося** 8](#_Toc83656887)

[**1.6 Шкала оценивания результата** 8](#_Toc83656888)

# **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель:** | Сформировать знания, навыки и умения стратегического планирования развития человеческого ресурса как одной из ключевой функции общего и международного менеджмента. |

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.В Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

# **3.** **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| **Код и наименование компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ПК-1 - Способен формировать возможные решения в сфере международного бизнеса на основании разработанных для них целевых показателей | ПК-1.2 - Анализирует требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами в сфере управления деятельностью международной компании | Знать: методы и особенности принятия решений в области управления человеческими ресурсами в международном бизнесе; цифровые технологии в системе управления персоналом, особенности современных технологий управления персоналом в межкультурной среде.  Уметь: применять современные технологии управления персоналом в межкультурной среде с учетом особенностей международного бизнеса; планировать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами, используя опыт разных подходов к УЧР, применять цифровые инструменты в управлении персоналом..  Владеть: навыками управления человеческими ресурсами в международном бизнесе; способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании групповых и организационных коммуникаций.. |

# **4.** **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер и наименование тем и/или разделов/тем** | **Содержание дисциплины** | | **Объем дисциплины**  **(академические часы)** | | | | |
| **Контактная работа** | | | | **СРО** |
| **ЗЛТ** | | **ПЗ** | **ЛР** |
| Тема 1. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в рамках глобального бизнеса. | Основные школы и концепции управления человеческими ресурсами в исторической ретроспективе. Возникновение школы «человеческих отношений». Понятие и значение международного управления человеческими ресурсами. Формирование стратегических представлений в области управления человеческим ресурсом в международном контексте. Особенности международного управления человеческими ресурсами: проблемы, подходы и методы. | | 4 | | 4 |  | 6 |
| Тема 2. Организация деятельности департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. | Модель управления персоналом в общей системе управления. Функции и задачи департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. Роль департамента управления и развития человеческих ресурсов глобальной компании. Роль специалистов по управлению человеческими ресурсами. Структура и штаты департамента управления человеческими ресурсами международной компании. Аутсорсинг УЧР. Стратегии и тактики управления персоналом. | | 6 | | 6 |  | 6 |
| Тема 3. Поиск и подбор персонала международной компании. | Реализация концепции внутреннего маркетинга в рамках международного управления человеческими ресурсами. Определение потребности в персонале страны пребывания международного бизнеса. Процесс подбора и отбора персонала: определение потребности, особенности привлечения персонала «третьих стран» и представителей страны пребывания. Приоритетность внутреннего рекрутинга в процессе организации международного командирования. Национальные аспекты внешнего рекрутинга. Лизинг персонала и международное командирование. Влияние фактора маркетинга персонала на формирование международных адаптационных программ. Адаптация представителей страны пребывания и специалистов из «третьих стран». Организационная, профессиональная и социально-психологическая адаптация экспатриантов и репатриантов. | | 8 | | 8 |  | 8 |
| Тема 4. Обучение и развитие персонала международной компании. | Организационное научение в рамках международных тренинговых программ. Законы Рэвенса. Процесс обучения, принципы, формы и методы обучения. Обучение международного менеджера. Планирование транснациональной карьеры. Особенности реализация наставнических программ и поиск наставника по культурно-страновому признаку. Коучинг. | | 6 | | 6 |  | 8 |
| Тема 5. Оценка результативности основных персонал-групп международной компании.Международные методы аттестации и оценки персонала. | Национально-страновый подход к формированию мотивационных систем и систем оплаты труда. Особенности применения современных международных систем оплат труда. Управление вознаграждением экспатриируемых и репатриируемых сотрудников. Ротация кадров в международных компаниях. Управление международной индивидуальной карьерой. Факторы формирования карьерной траектории в условиях полистранового представительства международной компании. | | 4 | | 6 |  | 12 |
| Тема 6. Цифровые технологии в системе управления персонала. | Факторы результативности работника. Международные методы аттестации и оценки персонала. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления. | | 4 | | 4 |  | 12 |
| Тема 7. Управление кросс-культурным взаимодействием. | Кросс-культурное взаимодействие в глобальных компаниях. Формирование единой корпоративной культуры. Решение кросс-культурных конфликтов. Управление кросс-культурными командами. | | 2 | | 4 |  | 6 |
| Тема 8. Этические вопросы международного УЧР. | Подходы к решению этических дилемм. Этика и HR-бренд глобального бизнеса. Достижение лояльности и приверженности персонала принимающей страны. | | 4 | | 4 |  | 6 |
| **Контроль:** | | | | | | | **36** |
| **Всего по дисциплине:** | | **38** | | **42** | | **0** | **64** |

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

# **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **5.1 Рекомендуемая литература**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)** | **Электронные ресурсы** |
| Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами : Учебник / И. А. Максимцев [и др.] .— 2-е изд., пер. и доп .— Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 .— 467c . | [https://urait.ru/book/upravlen ... elovecheskimi-resursami-446580](https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-446580) |
| Варданян И.С. Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе : учебное пособие / И.С.Варданян ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. Гос. Ун-т экон. Ун-т, Каф. Междунар. Менеджмента .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2014 .— 83 с. -Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru . | <http://opac.unecon.ru/elibrary/elib/463762340.pdf> |
| Армстронг, М.Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. ТейлорСанкт-Петербург : Питер, 2018 1040 с. | <https://ibooks.ru/bookshelf/24894/reading> |
| г,Десслер Управление персоналом : Лаборатория знаний 2020 802с. | <https://znanium.ru/catalog/document?id=358780> |
| Сумита Сарасват, Минакши Сахни Международное управление персоналом в эпоху цифровой трансформации 2020 | [https://books.google.com/books ... gital+Transformation&hl=en](https://books.google.com/books?id=gd2yDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=International+Human+Resource+Management+in+the+Era+of+Digital+Transformation&hl=en) |

## **5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства**

|  |
| --- |
| - 7-Zip |
| - ОС Альт образование 10 |
| - LibreOffice Base |
| - LibreOffice Calc |
| - LibreOffice Writer |

## **5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование СПБД/ ИСС** |
| 1. | Электронная библиотека Grebennikon.ru – [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) |
| 2. | Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru |
| 3. | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4. | База данных ПОЛПРЕД Справочники – [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| 5. | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary  [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) |
| 6. | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 7. | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 8. | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 9. | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 10. | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 11. | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – [www.znanium.com](http://www.znanium.com) |
| 12. | Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru |

# **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование учебных аудиторий, перечень** | **Адрес (местоположение) учебных аудиторий** |

Лабораторные работы по дисциплине проводятся в лаборатории «*наименование лаборатории».*

«*Наименование лаборатории*»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебных занятий** | **Адрес, № аудитории** | **Лабораторное оборудование** |
| *Лабораторные работы* | *192007; г. Санкт-Петербург, ул. Прилукская, д. 3, аудитория № 102* |  |

Занятия по дисциплине проводятся в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(указывается наименование специального помещения согласно ФГОС).*

«*Наименование специального помещения*»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебных занятий** | **Адрес, № аудитории** | **Оснащенность специального помещения** |
| *Занятия семинарского типа* | *192007; г. Санкт-Петербург, ул. Прилукская, д. 3, аудитория № 110* |  |

# **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

* учебно-методической документацией;
* локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
* графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

* фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
* базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
* профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
* индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
* метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

# **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

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).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Человек – важнейший ресурс организации: эволюция взглядов. |
| 2 | Основные черты «тейлоровской» стратегии управления персоналом. |
| 3 | Школа человеческих отношений. |
| 4 | Теории Х и Y МакГрегора. |
| 5 | Управление по целям. |
| 6 | Управление по компетенциям. Модель компетенций. |
| 7 | Управление талантами. |
| 8 | Work-life balance. |
| 9 | Роль отдела HR. |
| 10 | Факторы, определяющие роль отдела HR в организации. |
| 11 | Функции отдела HR. |
| 12 | Организационная структура отдела (варианты). |
| 13 | HR – бизнес партнер. |
| 14 | Аутсорсинг HR. |
| 15 | Кадровая (HR) политика. |
| 16 | Планирование персонала. Маркетинг персонала. |
| 17 | Поиск персонала. Внешний и внутренний рекрутинг. |
| 18 | Этапы и методы отбора персонала. |
| 19 | Виды входного собеседования. |
| 20 | Факторы, определяющие привлекательность компании для сотрудников. |
| 21 | Адаптация и ее виды. |
| 22 | Действия, способствующие адаптации. |
| 23 | Развитие и обучение. |
| 24 | Определение потребностей в обучении. |
| 25 | Методы обучения персонала. |
| 26 | Выбор подходящих методов обучения. |
| 27 | Оценка персонала и оценка труда. Цели проведения. |
| 28 | Критерии оценки. |
| 29 | Оценка и аттестация. |
| 30 | Мотивация и стимулирование |
| 31 | Организационный аспект реализации потребностей «пирамиды Маслоу». |
| 32 | Средства мотивационного воздействия. |
| 33 | Материальное стимулирование. |
| 34 | Составляющие оплаты труда. |
| 35 | Понятие карьеры, виды карьеры. |
| 36 | Управление карьерой и Кадровый резерв. |
| 37 | Выходное собеседование при увольнении персонала. |
| 38 | Мягкие методы сокращения численности. |
| 39 | Подходы к поиску и найму персонала в международной компании |
| 40 | Кадровая политика международной компании и ее роль в формировании HR-бренда. |
| 41 | Современные вызовы краткосрочных и долгосрочных международных командирований. |
| 42 | Методы подготовки персонала к экспатриации. |
| 43 | Основные проблемы репатриации. |
| 44 | Глобальная мобильность персонала и ее значение для развития кадрового потенциала международной компании. |

## **1.2 Темы письменных работ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Инновационные технологии в найме персонала в международной компании. |
| 2 | Аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами. |
| 3 | Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: аутсорсинг и аутстаффинг персонала. |
| 4 | Особенности руководства персоналом в различных странах. |
| 5 | HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами. |
| 6 | Современные проблемы повышения эффективности управления человеческими ресурсами в международной компании. |
| 7 | Особенности управления многонациональным коллективом в организации. |
| 8 | Процесс обучения сотрудников на примере зарубежных компаний. |
| 9 | Международные аспекты управления человеческими ресурсами в контексте процессов глобализации. |
| 10 | Зарубежные модели мотивации и стимулирования персонала. |
| 11 | Инновационные подходы к процессу отбора персонала в международной организации. |
| 12 | Построение кросс-культурных коммуникаций в международных компаниях. |
| 13 | Этические аспекты управления человеческими ресурсами в международном бизнесе. |
| 14 | Международные методы оценки и аттестации персонала. |
| 15 | Автоматизированные информационные системы управления персоналом в зарубежных компаниях. |
| 16 | Управление процессом адаптации персонала в международной организации. |
| 17 | Отбор персонала для МНК и формирования международного коллектива. |
| 18 | Культурные факторы и этические проблемы, которые накладывают отпечаток на действия персонала международной фирмы. |
| 19 | Анализ основных типов аудита персонала в международной компании. |
| 20 | Дискриминация при найме на работу: анализ зарубежной практики. |
| 21 | Автоматизированные системы и методики получения информации о работниках: использование в зарубежной практике управления персоналом. |
| 22 | Центры оценок как метод отбора персонала: опыт отечественного и зарубежного менеджмента. |
| 23 | Система социального обеспечения в международной организации. |
| 24 | Зарубежный опыт формирования заработной платы в современных компаниях. |
| 25 | Кадровый консалтинг как элемент развития кадровых служб в международной компании. |
| 26 | Опыт США в области создания центров оценки и особенности их создания в России. |
| 27 | Оценка эффективности функционирования кадровых служб и тенденции их развития на зарубежных предприятиях. |

## **1.3 Контрольные точки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер контрольной точки** | **Тип контрольной точки** | **Способ проведения** | **Номера тем** |
| 1 | Информационно-аналитическая работа | письменно | 1-4 |
| 2 | Имитационное упражнение | письменно | 5-8 |
| 3 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-8 |

## **1.4 Другие объекты оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.5 Самостоятельная работа обучающегося**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования самостоятельной работы** | **Номера тем** |
| Выполнение домашних заданий | 1-3,6-8 |
| Курсовое проектирование | 2-4,5-8 |
| Написание научных статей | 3,7,8 |
| Написание эссе | 3,5 |
| Подготовка к лекционным и практическим занятиям | 1-8 |
| Подготовка к экзамену | 1-8 |
| Подготовка сообщений, докладов | 2,6-8 |
| Работа с аналитическими базами данных, нормативными документами, справочной литературой | 3,5-7 |
| Разработка индивидуальных/ групповых проектов | 2,4-7 |
| Решение профессиональных задач | 1-8 |

## **1.6** **Шкала оценивания результата**

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 (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Оценка |
| <=54 | неудовлетворительно |
| 55-69 | удовлетворительно |
| 70-84 | хорошо |
| >=85 | отлично |

**Шкала оценивания результата**

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