

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной

деятельности

В.Г. Шубаева

«24» ноя 2023 г.

HR-технологии в нефтегазовой компании

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки/ Специальность	38.04.01 Экономика
Направленность (профиль) программы/ Специализация	Экономическая стратегия глобальной энергетической компании
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	очная
Год набора	2023
Составитель(и):	к.э.н, Асадов Агамамед Наджаф оглы

Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах: Экзамен: семестр 3
в том числе:		
контактная работа	48	
самостоятельная работа	96	
практическая подготовка	0	
часов на контроль	36	

Распределение часов дисциплины:

Семестр:	3
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	20
Практические занятия	28
Лабораторные работы	
Итого аудиторных часов	48
Самостоятельная работа	96
Часы на контроль	36
Итого академических часов	180
Общая трудоемкость в зачетных единицах	5

Санкт-Петербург
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	3
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ*	4
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
5.1 Рекомендуемая литература	6
5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства	6
5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД).....	6
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	9
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	11
1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации	11
1.2 Темы письменных работ.....	12
1.3 Контрольные точки	12
1.4 Другие объекты оценивания.....	13
1.5 Самостоятельная работа обучающегося	13
1.6 Шкала оценивания результата	13

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель:	Формирование у студентов знания по применению HR-технологий, обеспечивающие повышение эффективности работы персонала и коллектива нефтегазовой компании.
--------------	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В HR-технологии в нефтегазовой компании 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-6 - Способен руководить экономическими службами и подразделениями на предприятиях и организациях различных форм собственности	ПК-6.1 - Понимает структуру управления предприятий и организаций разных форм собственности	<p>Знать: основы правового регулирования отношений, возникающих в экономической деятельности с акцентом на регулирования отношений, возникающих в энергетической области, включая частноправовые и публично-правовые сферы; технологию организационно-правового, социально-экономического и психологического регулирования работы с персоналом энергетической компании.</p> <p>Уметь: толковать и применять нормы, устанавливающие основы правового регулирования отношений, возникающих в экономической области с упором на сферу энергетики, включая международно-правовое и национальное регулирование; разрабатывать методы, использовать современные формы и технологии регулирования работы с персоналом энергетической компании..</p> <p>Владеть: методами толкования и применения норм, устанавливающих основы правового регулирования отношений, возникающих в экономической, и в частности в энергетической сфере, включая финансовые и маркетинговые аспекты, а также навыками использования тех-нологий управления персоналом энергетической компании..</p>
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	УК-3.2 - Понимает специфику организационной культуры и общения с	Знать: технологии работы в команде, алгоритмы выработки командной стратегии с учетом специфики организационной культуры; основные инструменты стимулирования персонала с целью мотивации работников и коллектива в целом

достижения поставленной цели	руководством, умеет мотивировать отдельных сотрудников и коллектив в целом	Уметь: подобрать подходящие технологии по выработке командной стратегии с учетом специфики организационной культуры и мотивации работников. Владеть: инструментами организации и руководство работой команды, выработки командной стратегии с учетом специфики организационной культуры и мотивации работников.
УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 - Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Знать: принципы и формы корпоративных культур, их значение в процессе межкультурного взаимодействия; технологии взаимодействия работников с учетом их социокультурных особенностей Уметь: использовать технологии анализа и учета значения корпоративных культур процессе межкультурного взаимодействия и а также взаимодействия работников с учетом их социокультурных особенностей. Владеть: навыками использования современных технологий межкультурного взаимодействия с учетом их социокультурных особенностей работников.

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. Основные направления кадровой политики в нефтегазовой отрасли.	Кадровая политика. Профессиональные стандарты, инновационные технологии подготовки кадров. Стратегии управления персоналом. Международные практики управления персоналом. Формирование приоритетов кадровой политики нефтегазовой компании.	2	2		6
Тема 2. Инновационные HR-технологии по привлечению, отбору, найма работников нефтегазовой компании.	HR-технологии планирования численности и состава работников. Маркетинг персонала. Современные персонал-технологии по привлечению, набору и отбору работников для нефтегазовой компании.	2	3		10
Тема 3. Организация работы персонала в нефтегазовой компании	Наём персонала. Совершенствование условий труда, режимов работы и отдыха. Нормирование и регламентация работы. Документационные технологии работы с персоналом.	2	3		10
Тема 4. Современные HR-	HR-технологии по адаптации работников нефтегазовой компании. Система наставничества.	2	3		10

технологии по адаптации и мотивации персонала	Проблема дезадаптации и текучести. Принципы и методы стимулирования труда персонала. Возможности повышения мотивации персонала нефтегазовой компании.				
Тема 5. Современные HR-технологии по аттестации, оценке и контролю деятельностью персонала	Технологии оценки и аттестации персонала. Оценка эффективности труда различных профессионально-квалификационных групп персонала. Кадровый аудит и контроллинг персонала.	2	3		10
Тема 6. HR-технологии по формированию и поддержке стабильного трудового коллектива	Технологии формирования и поддержки гармоничного социально-психологического климата в коллективе. Миссия, цель и стратегии развития нефтегазовой компании. Организационная культура и организационное поведение. Лидерство и деловые коммуникации. Формирование коммуникативной компетентности персонала организации. Мультикультурные коллективы. Управление лояльностью персонала. Создание деловой команды. Кросс-функциональная команда.	2	2		10
Тема 7. Управление компетенциями работников нефтегазовой компании. Планирование карьеры и создание кадрового резерва	Профессиональные компетенции: структура, содержание, особенности развития в различных сферах профессиональной деятельности. Управление профессиональными компетенциями. Планирование карьеры работников нефтегазовой компании. Кадровый резерв и технологии ротации.	2	3		10
Тема 8. Технологии увольнения персонала	Организационно-правовые, экономические и социально-психологические технологии проведения процедуры увольнения. Сокращение штата и численности работников. Алгоритмы минимизации негативных последствий увольнения для нефтегазовой компании.	2	3		10
Тема 9. Управление конфликтами в нефтегазовой компании	Стратегии, формы и способы управления конфликтами в организации. Профилактика конфликтов как самая эффективная форма управления конфликтов. Основные причины конфликтов в организациях нефтегазовой отрасли. Роль руководителя нефтегазовой компании в минимизации последствий деструктивных конфликтов.	2	3		10
Тема 10. Безопасность и риски в системе управления персоналом глобальной нефтегазовой компании	Методы оценки рисков в персонал-технологиях. Риски психофизиологических, личностных, профессиональных особенностей. Методы управления рисками с персоналом. Технологии выявления и обеспечения угроз безопасности нефтегазовой компании, обусловленные рисками в системе управления персоналом.	2	3		10

Контроль:				36
Всего по дисциплине:	20	28	0	96

*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
Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. Инновационные технологии управления персоналом, 2031-05-31. Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. 323 с. ISBN 978-5-4497-1161-8.	http://www.iprbookshop.ru/108225.html
Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. Основные технологии HR-менеджмента. Практикум : Учебное пособие / Семенова В.В. Москва : Русайнс, 2021. 175 с. ISBN 978-5-4365-6714-3.	https://www.book.ru/book/939975

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

- 7-Zip
- LibreOffice
- ОС Альт образование 10

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

№	Наименование СПБД/ ИСС
1.	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5.	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary 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
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
Ауд. 204 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 30 посадочных мест, доска меловая 1 шт., тумба, Компьютер Intel Core 2 Duo E6550 2.3Gh/2Gb/80Gb/.DVD-ROM - 1 шт., Проектор цифровой Acer X1240 - 1 шт., Акустическая система JBL CONTROL 25 WH - 2 шт., Экран с электроприводом Screen Media Champion 203x153cm. MW 4:3. 4-уг. корпус - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н
Ауд. 310 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д.

<p>промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., тумба. Переносной мультимедийный комплект: Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA, Мультимедийный проектор LG PF1500G. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.</p>	<p>103, лит. А, пом. 1Н, 2Н</p>
<p>Ауд. 401 пом 5 Лаборатория "Лабораторный комплекс". Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 13 посадочных мест; рабочее место преподавателя; доска меловая 1 шт.; Компьютер Intel i3 2120 3.3/4Gb/500Gb/Acer V193 - 13 шт., проектор NEC M350X - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.</p>	<p>196084, г. Санкт-Петербург, Московский пр., д. 103, лит. А, пом. 1Н, 2Н</p>

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 Предмет, методы и источники энергетического права. Понятие и место энергетического права в системе права Российской Федерации.
- 2 Энергетическое право как комплексная отрасль российского права Система и структура энергетического законодательства. Правовые основы организации отраслей и рынков энергетики
- 3 Субъекты правовых отношений в сфере энергетики. Организационно-правовые формы лиц, осуществляющих деятельность на энергетических рынках.
- 4 Особенности создания и реорганизации, прекращения деятельности.
- 5 Виды ответственности за ненадлежащую деятельность в сфере энергетики.
- 6 Договорные и деликтные обязательства энергетических компаний. Специфика договорного обеспечения деятельности энергетических компаний. Договор энергоснабжения. Договор о проведении энергетического обследования (энергоаудита). Энергосервисный договор.
- 7 Договорное сопровождение инвестиций и финансирования деятельности в сфере энергетики. Инвестиционные соглашения в сфере энергоснабжения: стороны, условия, содержание.
- 8 Органы власти, осуществляющие контроль и надзор за деятельностью энергетических компаний. Принципы осуществления контроля и надзора. Ответственность за нарушение энергетического законодательства.
- 9 Понятие деятельности по энергосбережению. Правовой опыт иностранных государств в сфере энергосбережения. Энергосбережение как основа поддержания энергетической безопасности.
- 10 Правовые стимулы повышения энергоэффективности. Правовой статус энергосервисной компании.
- 11 Естественные монополии. Антимонопольное регулирование и обеспечение конкуренции в сфере энергетики.
- 12 Участие Российской Федерации в международных энергетических организациях. Коллизионность положений нормативных актов международных организаций с участием России, применяемых в сфере энергетической деятельности. Трансграничные правоотношения в сфере развития энергетики.
- 13 Международное инвестиционное право в сфере энергетической деятельности.
- 14 Право международной безопасности в сфере энергетической деятельности. Современные проблемы универсальной и региональной безопасности в сфере энергетики.
- 15 Международное экологическое право в сфере энергетической деятельности.
- 16 Основные направления кадровой политики в энергетической отрасли. Формирование приоритетов кадровой политики энергетической компании.
- 17 HR-технологии планирования численности и состава работников. Маркетинг персонала.
- 18 Современные персонал-технологии по привлечению, набору и отбору работников для энергетической компании.
- 19 Организационно-правовые технологии найма персонала энергетической компании.
- 20 Совершенствование условий труда, режимов работы и отдыха. Нормирование и регламентация работы.
- 21 Документационные технологии работы с персоналом энергетической компании.
- 22 Современные HR-технологии по адаптации работников энергетической компании.

- Система наставничества. Проблема дезадаптации и текучести.
- 23 Принципы и методы стимулирования труда персонала. Возможности повышения мотивации персонала энергетической компании.
 - 24 Профессиональные компетенции: структура, содержание, особенности развития в различных сферах профессиональной деятельности. Управление профессиональными компетенциями.
 - 25 Технологии обучения – подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала энергетической компании.
 - 26 Планирование карьеры работников энергетической компании. Кадровый резерв и технологии ротации.
 - 27 Технологии формирования и поддержки гармоничного социально-психологического климата в коллективе.
 - 28 Миссия, цель и стратегии развития энергетической компании. Организационная культура и организационное поведение.
 - 29 Формирование коммуникативной компетентности персонала организации. Управление лояльностью персонала и созданием деловой команды.
 - 30 Управление конфликтами в энергетической компании. Стратегии, формы и способы управления конфликтами в организации.
 - 31 Основные причины конфликтов в организациях энергетической отрасли.
 - 32 Роль руководителя энергетической компании в минимизации последствий деструктивных конфликтов.
 - 33 Современные HR-технологии оценки и аттестации персонала. Оценка эффективности труда различных профессионально-квалификационных групп персонала.
 - 34 Кадровый аудит и контроллинг персонала.
 - 35 Безопасность и риски в системе управления персоналом энергетической компании. Методы оценки и управления рисками в персонал-технологиях.
 - 36 Технологии выявления и обеспечения угроз безопасности энергетической компании, обусловленные рисками в системе управления персоналом.
 - 37 Увольнение персонала как организационно-правовая, экономическая и социально-психологическая процедура. Сокращение штата и численности работников как особая форма увольнения.
 - 38 Организационно-правовые технологии увольнения персонала энергетической компании.
 - 39 Экономические и социально-психологические технологии, необходимые для применения при увольнении.
 - 40 Алгоритмы минимизации негативных последствий увольнения для энергетической компании.

1.2 Темы письменных работ

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

1.3 Контрольные точки

Номер контрольной точки	Тип контрольной точки	Способ проведения	Номера тем
1	Информационно-аналитическая работа	с помощью технических средств и информационных систем	1-10
2	Контрольное	письменно	1-10

	тестирование		
3	Текущий контроль	с помощью технических средств и информационных систем	1-10

1.4 Другие объекты оценивания

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

1.5 Самостоятельная работа обучающегося

Наименования самостоятельной работы	Номера тем
Подготовка к лекционным и практическим занятиям	1-11
Решение профессиональных задач	1-11
Подготовка к экзамену	1-11

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 целостный характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.