

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной  
деятельности  
В.Г. Шубаева  
20 23 г.

**Кадровый консалтинг и аудит**

**Рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки/ Специальность 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы/ Специализация Инновационные персонал-технологии и управление карьерой

Уровень высшего образования Магистратура

Форма обучения очная

Год набора 2023

Составитель(и):  
к.социол.н., Петров Максим Александрович

Часов по учебному плану	216	<b>Виды контроля в семестрах:</b>  Экзамен: семестр I
в том числе:		
контактная работа	48	
самостоятельная работа	132	
практическая подготовка	0	
часов на контроль	36	

**Распределение часов дисциплины:**

Семестр:	1
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	20
Практические занятия	28
Лабораторные работы	
<b>Итого аудиторных часов</b>	<b>48</b>
Самостоятельная работа	132
Часы на контроль	36
<b>Итого академических часов</b>	<b>216</b>
<b>Общая трудоемкость в зачетных единицах</b>	<b>6</b>

Санкт-Петербург  
2023

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ* .....</b>	<b>3</b>
<b>5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>5</b>
<b>5.1 Рекомендуемая литература .....</b>	<b>5</b>
<b>5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в     т.ч. отечественного производства .....</b>	<b>6</b>
<b>5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных     профессиональных баз данных (СПБД).....</b>	<b>6</b>
<b>6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....</b>	<b>7</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....</b>	<b>8</b>
<b>ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Темы письменных работ.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Контрольные точки .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4 Другие объекты оценивания .....</b>	<b>11</b>
<b>1.5 Самостоятельная работа обучающегося .....</b>	<b>11</b>
<b>1.6 Шкала оценивания результата .....</b>	<b>12</b>

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>Цель:</b>	Формирование представления о кадровом консалтинге и аудите как о целостной системе, обеспечивающей принятие целенаправленных решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию, имеющей сложную иерархическую структуру, элементы которой взаимодействуют в рамках единого правового, экономического и финансового пространства
--------------	--

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О Кадровый консалтинг и аудит относится к обязательной части Блока 1.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;	ОПК-1.2 - Формулирует профессиональные задачи и предлагает решения, новые подходы для повышения эффективности управленческих решений, использует передовые и разрабатывает новые инструменты при решении профессиональных задач в области управления персоналом	<p>Знать: принципы, методы и технологии операционного управления персоналом; значение социально-экономических показателей в совершенствовании системы управления персоналом и отдельных её подсистем</p> <p>Уметь: использовать инновационные персонал-технологии применительно к целям организации, политике компании, ограниченным ресурсам с учётом макроэкономических факторов.</p> <p>Владеть: навыками комплексной оценки поставленных задач по повышению эффективности использования персонала.</p>

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*

Номер и	Содержание дисциплины	Объем дисциплины
---------	-----------------------	------------------

наименование тем и/или разделов/тем		(академические часы)			
		Контактная работа			СРО
		ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Раздел I. Профессиональная деятельность в области кадрового консультирования.					
Тема 1. Кадровый консалтинг как отрасль управленческого консультирования.	Особенности бизнеса в консультационной сфере. Консультирование как сфера услуг. Подходы, задачи и проблемы консультирования. Этапы консультационного проекта. Бюджет консультационного проекта. Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России. Методы изучения рынка кадрового консалтинга. Способы продвижения консалтинговых услуг. Особенности рекламы консалтинговых услуг.	4	6		27
Тема 2. Особенности кадрового консультирования как вида профессиональной деятельности.	Критерии профессионализма консультанта. Требования к личностным чертам. Требования к профессиональной компетенции. Репутационная и имиджевая составляющая профессионализма консультанта. Консультирование в области отбора персонала. Консультирование в области построения систем оценки и аттестации. Консультирование в области обучения. Консультирование в области построения систем стимулирования. Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва. Особенности коучинга как формы консультирования руководителей. Формирование запроса на коучинг. Распределение ответственности. Искусство задавать вопросы. Коучинг как инструмент развития лидерства.	4	6		26
Тема 3. Процессное и экспертное консультирование в HR-консалтинге.	Особенности процессного и экспертного консультирования в управлении персоналом. Формирование команды внешних консультантов. Подготовка к процессу консультирования. Диагностика персонала организации. Формирование команды внутренних консультантов. Развитие команды внутренних консультантов. Преимущества и недостатки экспертного консультирования. Формирование и коррекция запроса на консультирование во взаимодействии с клиентом.	4	6		26
Раздел II. Решение практических задач управления организацией с использованием консалтинговых и аудиторских услуг.					
Тема 4. Роль и задачи кадрового аудита в системе управления организацией.	Методы, используемые в кадровом аудите. Аудит работы службы персонала. Аудит кадрового состава. Аудит кадровых процедур. Аудит социальных процессов и социальных характеристик в организации. Анализ трудовых показателей как основа кадрового аудита. Оценка ресурсов, целей, будущих потребностей в кадрах. Оценка эффективности системы стимулирования труда. Оценка результативности набора персонала. Анализ форм и эффективности системы обучения и переобучения персонала. Анализ затрат на содержание персонала (постоянных, переменных, прямых, косвенных). Оценка уровня социальной	4	6		27

	напряженности в организации. Диагностика организационной культуры. Аудит организационной структуры. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала.				
Тема 5. Особенности взаимодействия клиента и консультанта в процессе оказания услуг.	Нормы поведения клиента и консультанта. Организация взаимодействия между клиентами и консультантами. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования. Обеспечение независимости и объективности по отношению к клиенту. Сохранение конфиденциальности. Бенчмаркинг. Нормативно-правовая основа аудиторской деятельности в РФ. Аудиторское заключение. Рекомендации консультанта.	4	4		26
<b>Контроль:</b>					<b>36</b>
<b>Всего по дисциплине:</b>		<b>20</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>132</b>

\*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
Гриднева, М.А. Кадровый консалтинг и аудит: учебное пособие / М.А. Гриднева, М.А. Петров, О.А. Попазова; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Каф. упр. персона-лом. — Санкт-Петербург: Изд-во СПбГЭУ, 2019. — 87 с.	<a href="http://opac.unecon.ru/elibrary ... B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82.pdf">http://opac.unecon.ru/elibrary ... B0%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82.pdf</a>
Чуланова, О.Л. Кадровый консалтинг: Учебник. — 1.— Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура)	<a href="https://znanium.com/read?id=329638">https://znanium.com/read?id=329638</a>
Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос./Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова и др.; Под ред. Н.И. Шаталовой - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2014.-221 с.	<a href="https://znanium.com/read?id=11189">https://znanium.com/read?id=11189</a>
Блинов, А. О. Управленческое консультирование : учебник для магистров / А. О. Блинов, В. А. Дресвянников. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 210 с.	<a href="https://znanium.com/read?id=358514">https://znanium.com/read?id=358514</a>
Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва :	<a href="https://urait.ru/bcode/489142">https://urait.ru/bcode/489142</a>

Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный	
Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный	<a href="https://urait.ru/bcode/496698">https://urait.ru/bcode/496698</a>

## 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 – <a href="http://www.grebennikon.ru">www.grebennikon.ru</a>
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY – <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a>
3.	Научная электронная библиотека КиберЛеника – <a href="http://www.cyberleninka.ru">www.cyberleninka.ru</a>
4.	База данных ПОЛПРЕД Справочники – <a href="http://www.polpred.com">www.polpred.com</a>
5.	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary <a href="http://www.oecd-ilibrary.org">www.oecd-ilibrary.org</a>
6.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или <a href="http://www.consultant.ru">www.consultant.ru</a> )
7.	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или <a href="http://www.garant.ru">www.garant.ru</a> )
8.	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПБГЭУ или <a href="http://www.kodeks.ru">www.kodeks.ru</a> )
9.	Электронная библиотечная система BOOK.ru - <a href="http://www.book.ru">www.book.ru</a>
10.	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – <a href="http://www.urait.ru">www.urait.ru</a>
11.	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – <a href="http://www.znanium.com">www.znanium.com</a>
12.	Электронная библиотека СПБГЭУ – <a href="http://opac.unecon.ru">opac.unecon.ru</a>

## **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.

<b>Наименование учебных аудиторий, перечень</b>	<b>Адрес (местоположение) учебных аудиторий</b>
Ауд. 401 пом 2 Лаборатория "Лабораторный комплекс". Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 25 посадочных мест; Компьютер Intel Core I5-7400/DDR4 8GB/1Tb/Dell 23 E2318H - 20 шт., Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA - 5 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. 363 Компьютерный класс (для проведения практических занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) с применением вычислительной техники). Оборудован мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 12 посадочных мест, учебная мебель на 8 посадочных мест (учебных столов 8шт., стульев 16шт.), рабочее место преподавателя, доска маркерная 1 шт., вешалка стойка 1шт., жалюзи 1шт. Компьютер Universal №1 - 4 шт., Компьютер Intel i3-2100 2.4 Ghz/4 4Gb/500Gb/Acer V193 19" - 10 шт., Моноблок AIO IRU 308 intel 2.8 Ghz/4 Gb/1Tb - 1 шт., Сетевой коммутатор Switch на 24+2порта - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия.	191023, г. Санкт-Петербург, Москательный пер., д. 4, литер «В»

## **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 Кадровый консалтинг как вид профессиональной деятельности
- 2 Причины приглашения консультантов и источники сопротивления при реализации консультационного проекта
- 3 Планирование организационных мероприятий в области консалтинга
- 4 Репутационная и имиджевая составляющая профессионализма консультанта
- 5 Элементы имиджа консалтинговой фирмы
- 6 Оценка трудозатрат консультанта
- 7 Составление бюджета консультационного проекта
- 8 Проблема зависимости клиентской организации от консультанта после завершения проекта
- 9 Критерии профессионализма консультанта
- 10 Нормы поведения клиента и консультанта
- 11 Подготовка к процессу консультирования
- 12 Организация взаимодействия между клиентами и консультантами
- 13 Формирование и коррекция запроса на консультирование во взаимодействии с клиентом
- 14 Сохранение конфиденциальности при реализации консультационного проекта
- 15 Формирование команды внешних консультантов
- 16 Особенности коучинга как формы консультирования руководителей
- 17 Преимущества и недостатки экспертного консультирования
- 18 Области экспертного консультирования в управлении персоналом
- 19 Процессное консультирование в управлении персоналом
- 20 Характеристики и динамика рынка консалтинговых услуг в России
- 21 Консультирование в области отбора персонала
- 22 Консультирование в области построения систем оценки и аттестации персонала
- 23 Консультирование в области обучения персонала
- 24 Консультирование в области построения систем стимулирования персонала
- 25 Консультирование в области управления карьерой и создания кадрового резерва
- 26 Особенности рекламы консалтинговых услуг
- 27 Разработка PR–компаний по продвижению консалтинговых услуг
- 28 Диагностика работы с персоналом организации
- 29 Цели и задачи кадрового аудита
- 30 Место аудита в системе управления персоналом организации
- 31 Аудит организации работы службы персонала
- 32 Диагностика проблемных зон и организационных патологий
- 33 Уровни проведения аудита персонала
- 34 Исследовательские подходы к аудиту персонала
- 35 Инструментарий проведения аудита персонала
- 36 Последовательность проведения аудита персонала
- 37 Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала
- 38 Аудит соответствия кадровой документации нормативным требованиям
- 39 Организационные основы кадрового аудита
- 40 Процесс проведения кадрового аудита
- 41 Персонал и кадровая политика организации как объект аудита

- 42 Аудит социальных процессов в организации
- 43 Аудит рабочих мест
- 44 Аудит системы найма персонала
- 45 Аудит увольнений работников
- 46 Аудит системы вознаграждений работников
- 47 Аудит условий и безопасности труда
- 48 Аудит интеллектуального капитала компании
- 49 Аудит кадрового потенциала организации
- 50 Аудиторское заключение

## 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	Проектно-аналитическая работа	с помощью технических средств и информационных систем	1-3
2	Информационно-аналитическая работа	с помощью технических средств и информационных систем	1-5
3	Текущий контроль	с помощью технических средств и информационных систем	1-5

## 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	1-5
Разработка индивидуальных/ групповых проектов	1-5
Выполнение домашних заданий	1-5
Подготовка сообщений, докладов	1-5
Работа с аналитическими базами данных, нормативными документами, справочной литературой	1-5
Выполнение расчетных, аналитических, расчетно-графических и др. заданий	1-5
Подготовка к экзамену	1-5

## 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
$\leq 54$	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
$\geq 85$	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. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.