

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности

В.Г. Шубаева

24 мая 2023 г.

HR-технологии в социальных службах

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки/
Специальность

39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль) программы/
Специализация

Организация и управление в социальной работе

Уровень высшего образования

Магистратура

Форма обучения

заочная

Год набора

2023

Составитель(и):

к.социол.н., Тестова Вера Сергеевна

Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах: Экзамен: семестр 4
в том числе:		
контактная работа	16	
самостоятельная работа	155	
практическая подготовка	0	
часов на контроль	9	

Распределение часов дисциплины:

Семестр:	4
Вид занятий	Часы
Лекционные занятия	4
Практические занятия	12
Лабораторные работы	
Итого аудиторных часов	16
Самостоятельная работа	155
Часы на контроль	9
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 компетенций в области применения современных персонал-технологий при осуществлении профессиональной деятельности специалистами социальных служб, а также представления о системе управления персоналом как 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.В HR-технологии в социальных службах 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-3 - Способен к организационно-управленческой работе в организациях, реализующих меры социальной защиты граждан, прогнозированию результатов принимаемых организационно-управленческих решений	ПК-3.2 - Принимает решения в области управления персоналом организации, в том числе решения об утверждении штатного расписания организации	<p>Знать: теоретико-методологические основы в области применения современных персонал-технологий при осуществлении профессиональной деятельности специалистами социальных служб.</p> <p>Уметь: обеспечивать принятие целенаправленных кадровых решений, связанных с социально-экономическим развитием организации и их реализацию..</p> <p>Владеть: навыками кадрового планирования в организации, разработки штатного расписания и применения кадровых технологий в области социальной работы..</p>
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - Способен занимать активную и ответственную позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения	<p>Знать: методы организации командной работы, разработки и реализации командной стратегии для достижения поставленной цели.</p> <p>Уметь: возлагать на себя ответственность в ходе разработки и реализации кадровых решений..</p> <p>Владеть: технологией формирования сплочённого трудового коллектива при осуществлении профессиональной деятельности специалистами социальных служб..</p>

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	
Раздел I. Управление персоналом в социальных службах: принципы формирования кадрового состава.					
Тема 1. Персонал социальных служб и учреждений как объект управления. Принципы и методы управления персоналом в социальной сфере.	Правовое положение сотрудника социальной службы. Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации. Концептуальные основы, цели и задачи государственной кадровой политики Российской Федерации. Управление персоналом как механизм реализации государственной кадровой политики. Система государственной кадровой политики Российской Федерации. Взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы с социальными службами и учреждениями социальной сферы. Нормативно-правовая основа государственной гражданской службы. Принципы государственной гражданской службы. Государственная служба как общественный институт. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом социальных служб и учреждений. Нормативно-правовая основа работы с персоналом в социальной сфере. Нравственные принципы кадровой политики и профессионально-служебной деятельности сотрудников социальных служб. Этические правила и требования к служебному поведению сотрудников социальных служб и учреждений. Формирование и профилактика антикоррупционного поведения. Представление сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера и расходах госслужащих.	1	2		45
Тема 2. Система работы с кадрами в социальных службах: принципы формирования кадрового состава. Технологии подбора и адаптации персонала социальных служб и учреждений.	Система работы с кадрами в социальных учреждениях. Система нормативно-правовых актов по формированию кадрового состава социальных служб и учреждений. Правовое обеспечение деятельности сотрудников социальных служб. Формирование кадровой отчётности. Методическое обеспечение кадровых технологий. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников государственных органов. Кадровая работа государственных органов в сфере социального обслуживания. Принципы формирования кадрового состава социальных служб и учреждений социальной сферы. Система работы с кадрами государственной службы. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы. Система нормативно-	1	4		40

	правовых актов на государственной гражданской службе. Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом социальных служб и учреждений. Нормативно-правовая основа работы с персоналом в социальной сфере. Нравственные принципы кадровой политики и профессионально-служебной деятельности сотрудников социальных служб. Этические правила и требования к служебному поведению сотрудников социальных служб и учреждений. Формирование и профилактика антикоррупционного поведения. Представление сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера и расходах госслужащих.				
Раздел II. Персонал-технологии в социальных службах: область применения и современные практики.					
Тема 3. Мотивация трудовой деятельности сотрудников социальных служб и учреждений. Технологии оценки и аттестации персонала социальных служб.	Факторы и особенности мотивации труда сотрудников социальных служб. Материальная и нематериальная мотивация персонала. Экономические детерминанты мотивации персонала. Стимулирование и повышения эффективности трудовой деятельности. Виды стимулов и условия их применения. Методы мотивации труда государственных гражданских служащих. Нематериальная мотивация государственных служащих. Теоретико-методологические основы оценки персонала. Комплексная и всесторонняя оценка сотрудников социальных служб. Организация и проведение аттестации в организациях социального обслуживания. Оценка эффективности деятельности организации социального обслуживания. Методология оценки персонала государственной гражданской службы. Организация и проведение аттестации, конкурса, квалификационного экзамена и испытания государственных гражданских служащих. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.	1	4		45
Тема 4. Управление развитием персонала социальных служб и учреждений.	Типы трудового потенциала, направления развития трудового потенциала. Обучение как основное направление развития персонала. Управление деловой (служебной) карьерой. Работа с кадровым резервом. Сохранение кадрового потенциала организации при проведении организационно-штатных мероприятий. Служебно-профессиональное продвижение персонала государственной службы. Формирование кадрового резерва государственной службы. Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих.	1	2		25
Контроль:					36
Всего по дисциплине:		4	12	0	155

*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
Ратников В. П. Деловые коммуникации: Учебник для бакалавров; отв. ред. Ратников В. П. — Электрон. дан. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 527. — (Бакалавр. Академический курс)	https://urait.ru/viewer/delovye-kommunikacii-509587#page/1
Тебекин А.В. Методы принятия управленческих решений: Учебник / Тебекин А. В. — Электрон. дан. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 431. — (Бакалавр. Академический курс)	https://urait.ru/viewer/metody... cheskih-resheniy-488945#page/1
Гасумова, С. Е. Информационные технологии в социальной сфере : учебник и практикум для среднего профессионального образования — 6-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 284 с. — (Профессиональное образование)	https://urait.ru/viewer/inform... -socialnoy-sfere-496139#page/1
Фирсов, М. В. Технология социальной работы : учебник и практикум для вузов / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 557 с. — (Высшее образование)	https://urait.ru/viewer/tehnol... socialnoy-raboty-488870#page/1

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

- 7-Zip
- ОС Альт образование 10
- LibreOffice

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.unicon.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. 404 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 36 посадочных мест; доска меловая 1 шт.; тумба; Компьютер Athlon 64 x2 4400 2.3/4Gb./150Gb - 1шт., Мультимедийный проектор Optoma EH-632 - 1 шт., Экран с электроприводом, DRAPER 120 185x244 - 1 шт., Колонки Hi-Fi PRO MASK6T-W (2шт.) - 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. 413 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.

промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом. Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 36 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.	103, лит. А, пом. 1Н, 2Н
Ауд. 401 пом 4 Лаборатория "Лабораторный комплекс". Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 15 посадочных мест; Моноблок FOX MIMO 4450(Pentium G2020 2.9./4Gb/500Gb) - 15 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

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 Правовое положение сотрудника социальной службы.
- 2 Концепция государственной кадровой политики Российской Федерации.
- 3 Концептуальные основы, цели и задачи государственной кадровой политики Российской Федерации.
- 4 Управление персоналом как механизм реализации государственной кадровой политики.
- 5 Система государственной кадровой политики Российской Федерации.
- 6 Взаимосвязь государственной гражданской и муниципальной службы с социальными службами и учреждениями социальной сферы.
- 7 Нормативно-правовая основа государственной гражданской службы.
- 8 Принципы государственной гражданской службы.
- 9 Государственная служба как общественный институт.
- 10 Административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом социальных служб и учреждений.
- 11 Нормативно-правовая основа работы с персоналом в социальной сфере.
- 12 Нравственные принципы кадровой политики и профессионально-служебной деятельности сотрудников социальных служб.
- 13 Этические правила и требования к служебному поведению сотрудников социальных служб и учреждений.
- 14 Формирование и профилактика антикоррупционного поведения.
- 15 Представление сведений о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера и расходах госслужащих.
- 16 Система работы с кадрами в социальных учреждениях.
- 17 Система нормативно-правовых актов по формированию кадрового состава социальных служб и учреждений.
- 18 Правовое обеспечение деятельности сотрудников социальных служб.
- 19 Формирование кадровой отчётности.
- 20 Методическое обеспечение кадровых технологий.
- 21 Психологическое обеспечение деятельности сотрудников государственных органов.
- 22 Кадровая работа государственных органов в сфере социального обслуживания.
- 23 Принципы формирования кадрового состава социальных служб и учреждений социальной сферы.
- 24 Система работы с кадрами государственной службы.
- 25 Формирование кадрового состава государственной гражданской службы.
- 26 Система нормативно-правовых актов на государственной гражданской службе.
- 27 Определение потребности в кадрах и планирование найма персонала учреждений социальной сферы.
- 28 Качественная и количественная потребность в кадрах.
- 29 Профессиональные стандарты как нормативная основа для формирования квалификационных требований.
- 30 Технологии подбора и отбора персонала как способы удовлетворения кадровых потребностей учреждений социальной сферы.
- 31 Основные принципы отбора персонала социальных служб и учреждений сферы социального обслуживания.
- 32 Организация конкурса на государственной гражданской службе.

- 33 Порядок замещения должности государственной гражданской службы.
- 34 Испытание при поступлении на государственную гражданскую службу.
- 35 Испытательный срок в соответствии с ТК РФ.
- 36 Осуществление наставничества в государственных органах социальной сферы.
- 37 Технологии адаптации персонала социальных служб и учреждений социального обслуживания.
- 38 Факторы и особенности мотивации труда сотрудников социальных служб.
- 39 Материальная и нематериальная мотивация персонала.
- 40 Экономические детерминанты мотивации персонала.
- 41 Стимулирование и повышения эффективности трудовой деятельности.
- 42 Виды стимулов и условия их применения.
- 43 Методы мотивации труда государственных гражданских служащих.
- 44 Нематериальная мотивация государственных служащих.
- 45 Теоретико-методологические основы оценки персонала.
- 46 Комплексная и всесторонняя оценка сотрудников социальных служб.
- 47 Организация и проведение аттестации в организациях социального обслуживания.
- 48 Оценка эффективности деятельности организации социального обслуживания.
- 49 Методология оценки персонала государственной гражданской службы.
- 50 Организация и проведение аттестации, конкурса, квалификационного экзамена и испытания государственных гражданских служащих.
- 51 Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих.
- 52 Типы трудового потенциала, направления развития трудового потенциала.
- 53 Обучение как основное направление развития персонала.
- 54 Управление деловой (служебной) карьерой. Работа с кадровым резервом.
- 55 Сохранение кадрового потенциала организации при проведении организационно-штатных мероприятий.
- 56 Служебно-профессиональное продвижение персонала государственной службы.
- 57 Формирование кадрового резерва государственной службы.
- 58 Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих.
- 59 Управление развитием персонала социальных служб и учреждений.
- 60 Персонал социальных служб и учреждений как объект управления.

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	Кейс-задание	письменно	1-2
2	Проектно-аналитическая работа	письменно	1-4
3	Текущий контроль	с помощью технических средств и информационных систем	1-4

1.4 Другие объекты оценивания

Рабочей программой дисциплины не предусмотрено.

1.5 Самостоятельная работа обучающегося

Наименования самостоятельной работы	Номера тем
Подготовка сообщений, докладов	1-4
Подготовка к экзамену	1-4

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. Продemonстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован

	творческий подход.
--	--------------------