

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
 ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИЗАЙНА»**

УТВЕРЖДАЮ  
 Первый проректор, проректор по учебной  
 работе

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин  
 «30» 06 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

|  |   |
|--|---|
| <b>Б1.В.ДВ.04.01</b><br><small>(Индекс дисциплины)</small> | <b>Управление социальными проектами</b><br><small>(Наименование дисциплины)</small> |
| Кафедра: <b>42</b><br><small>Код</small>                   | Социальной работы и права<br><small>Наименование кафедры</small>                    |
| Направление подготовки: <b>38.04.01 Экономика</b>          | <b>Экономика и управление корпоративными социальными проектами</b>                  |
| Профиль подготовки: _____                                  | <b>проектами</b>  |
| Уровень образования: _____                                 | <b>магистратура</b>   |

### План учебного процесса

| Составляющие учебного процесса  |                          | Очное обучение | Очно-заочное обучение | Заочное обучение |
|---|--------------------------|----------------|-----------------------|------------------|
| Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы) | Всего                    |                |                       | <b>108</b>       |
|   | Аудиторные занятия       |                |                       | <b>24</b>        |
|   | Лекции                   |                |                       | 8                |
|   | Лабораторные занятия     |                |                       |                  |
|   | Практические занятия     |                |                       | 16               |
|   | Самостоятельная работа   |                |                       | 80               |
|   | Промежуточная аттестация |                |                       | <b>4</b>         |
| Формы контроля по семестрам (номер семестра)  | Экзамен                  |                |                       |                  |
|   | Зачет                    |                |                       | 4                |
|   | Контрольная работа       |                |                       | 4                |
|   | Курсовой проект (работа) |                |                       |                  |
| <b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)</b>   |                          |                |                       | <b>3</b>         |

| Форма обучения: | Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам |   |            |            |   |   |   |   |   |    |    |    |
|-----------------|---|---|------------|------------|---|---|---|---|---|----|----|----|
|                 | 1   | 2 | 3          | 4          | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Очная           |   |   |            |            |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Очно-заочная    |   |   |            |            |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Заочная         |   |   | <b>0,5</b> | <b>2,5</b> |   |   |   |   |   |    |    |    |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

на основании учебных планов № 2-3-289

# 1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## 1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая  Обязательная  Дополнительно является факультативом   
Вариативная  По выбору

## 1.2. Цель дисциплины

Сформировать у студентов теоретическую базу и практические навыки управления социальными проектами.

## 1.3. Задачи дисциплины

- сформировать целостное представление о вопросах управления социальными проектами на уровне государства, а также отдельных предприятий;
- сформировать теоретические представления о специфике, назначении и структуре социального проекта и социального проектирования;
- сформировать навыки использования основных методов и инструментов проектирования;
- определить цели, направления и механизмы совершенствования методов и форм управления социальными проектами.

## 1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| Код компетенции   | Формулировка компетенции  | Этап формирования |
|---|---|-------------------|
| ПК-2  | Способность обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования   | Второй этап       |
| <b>Планируемые результаты обучения</b><br>Знать:<br>Сущность проектирования в социальных практиках;<br><br>Уметь:<br>Разрабатывать социальной проект в рамках избранной темы научного исследования;<br><br>Владеть:<br>Навыками использования основных методов и инструментов проектирования  |   |                   |
| ПК-5  | Способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ | Второй этап       |
| <b>Планируемые результаты обучения</b><br>Знать:<br>Назначение, структуру и специфику управления социальными проектами;<br><br>Уметь:<br>Использовать основные инструменты социального проектирования, формировать проектную команду, оформлять и представлять проект;<br><br>Владеть:<br>Навыками выделения структуры проектирования, навыками использования методов оценки социального проекта; |   |                   |
| ПК-8  | Способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне  | Второй этап       |
| <b>Планируемые результаты обучения</b><br>Знать:<br>Теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом;   |   |                   |

| Код компетенции  | Формулировка компетенции | Этап формирования |
|--|--------------------------|-------------------|
| <p>Уметь:<br/>Формировать и проводить социальную политику и социальные программы;</p> <p>Владеть:<br/>Навыками внедрения и поддержания корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала;</p> |                          |                   |

**1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:**

- Макроэкономика (ПК-2)
- Микроэкономика техники (ПК-5);
- Регулирование рынка, Макроэкономика (ПК-8).

**2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

| Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля   | Объем (часы)   |                       |                  |
|--|----------------|-----------------------|------------------|
|  | очное обучение | очно-заочное обучение | заочное обучение |
| <b>Учебный модуль 1. Теоретико-методологические основы управления социальными проектами</b>  |                |                       |                  |
| Тема 1. Основные понятия в управлении проектами  |                |                       | 16               |
| Понятие проекта. Типы проектов. Понятие управления проектом. Эволюция управления проектами. Экспертные области. Компоненты проектной деятельности. Жизненный цикл проекта. Процессы управления проектами. Социальное прогнозирование. Социальная экспертиза.   |                |                       |                  |
| Тема 2. Основы социального проекта   |                |                       | 16               |
| Социальный проект: сущность понятия и специфика. Социальный проект: многообразие типов, краткие характеристики. Трактовка социального проекта как процесса реализации эволюционного изменения. Функции и назначение социального проекта в современной теории и практике. Специфика управления социальными проектами. Подходы к социальному проектированию и компоненты проектной деятельности                  |                |                       |                  |
| Тема 3. Концептуальные подходы к управлению социальными проектами  |                |                       | 17               |
| Наиболее распространенные подходы к управлению социальными проектами. Инструментальный подход: сущность, преимущества, недостатки. Социокультурный подход: сущность, преимущества, недостатки. Управленческий: сущность, преимущества, недостатки. Сравнительные характеристики подходов к управлению социальными проектами. Проблемы формирования концепции управления социальными проектам                   |                |                       |                  |
| <b>Учебный модуль 2. Разработка и управление социальными проектами</b>   |                |                       |                  |
| Тема 4. Современные инструменты социального проектирования   |                |                       | 17               |
| Предпроектное исследование как основа современного проектирования. Статистические и качественные методы исследования. Типы индикаторов, их выбор для оценки социального процесса / системы. Информационная база для расчета индикаторов. Определение результатов и методов их оценки.  |                |                       |                  |
| Тема 5. Модели и методы управления социальными проектами   |                |                       | 17               |
| Теории управления организацией и персоналом. Организационный механизм реализации проекта. Функциональная структура управления. Матричная структура управления. Проектное управление. Объект проектного управления. Сетевая модель и ее структура. Метод CPM. Метод PERT. Метод анализа затрат PERT/COST. Цели и направления совершенствования методов и форм государственного управления социальными проектами |                |                       |                  |

| Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля  | Объем (часы)   |                       |                  |
|---|----------------|-----------------------|------------------|
|   | очное обучение | очно-заочное обучение | заочное обучение |
| Тема 6. Организация исполнения проекта и управление ресурсами реализации проекта<br><br>Управление сроками проекта. Управление стоимостью проекта. Управление рисками проекта. Управление качеством проекта. Управление персоналом, командой в проектах. Управление коммуникациями проекта. Управление контрактами. Контроль и регулирование проекта. Анализ основных показателей проекта и управление основными параметрами проекта. Презентация проекта |                |                       | 17               |
| <b>Текущий контроль. Контрольная работа</b>   |                |                       | 4                |
| <b>Промежуточная аттестация по дисциплине: зачет с оценкой</b>  |                |                       | 4                |
| <b>ВСЕГО:</b>   |                |                       | <b>108</b>       |

### 3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

#### 3.1. Лекции

| Номера изучаемых тем | Очное обучение |              | Очно-заочное обучение |              | Заочное обучение |              |
|----------------------|----------------|--------------|-----------------------|--------------|------------------|--------------|
|                      | Номер семестра | Объем (часы) | Номер семестра        | Объем (часы) | Номер семестра   | Объем (часы) |
| 1                    |                |              |                       |              | 3                | 1            |
| 2                    |                |              |                       |              | 3                | 1            |
| 3                    |                |              |                       |              | 3                | 1            |
| 4                    |                |              |                       |              | 4                | 1            |
| 5                    |                |              |                       |              | 4                | 2            |
| 6                    |                |              |                       |              | 4                | 2            |
| <b>ВСЕГО:</b>        |                |              |                       |              |                  | <b>8</b>     |

#### 3.2. Практические и семинарские занятия

| Номера изучаемых тем | Семинар  | Очное обучение |              | Очно-заочное обучение |              | Заочное обучение |              |
|----------------------|--|----------------|--------------|-----------------------|--------------|------------------|--------------|
|                      |  | Номер семестра | Объем (часы) | Номер семестра        | Объем (часы) | Номер семестра   | Объем (часы) |
| 1                    | Основные понятия в управлении проектами                                  |                |              |                       |              | 4                | 2            |
| 2                    | Основы социального проекта   |                |              |                       |              | 4                | 2            |
| 3                    | Концептуальные подходы к управлению социальными проектами                |                |              |                       |              | 4                | 3            |
| 4                    | Современные инструменты социального проектирования                       |                |              |                       |              | 4                | 3            |
| 5                    | Модели и методы управления социальными проектами                         |                |              |                       |              | 4                | 3            |
| 6                    | Организация исполнения проекта и управление ресурсами реализации проекта |                |              |                       |              | 4                | 3            |
| <b>ВСЕГО:</b>        |  |                |              |                       |              |                  | <b>16</b>    |

#### 3.3. Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

### 4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Не предусмотрено.

## 5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

| Номера учебных модулей, по которым проводится контроль | Форма контроля знаний | Очное обучение |        | Очно-заочное обучение |        | Заочное обучение |        |
|--|-----------------------|----------------|--------|-----------------------|--------|------------------|--------|
|  |                       | Номер семестра | Кол-во | Номер семестра        | Кол-во | Номер семестра   | Кол-во |
| 1-2  | Контрольная работа    |                |        |                       |        | 4                | 1      |

## 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

| Виды самостоятельной работы обучающегося         | Очное обучение |              | Очно-заочное обучение |              | Заочное обучение |              |
|--|----------------|--------------|-----------------------|--------------|------------------|--------------|
|  | Номер семестра | Объем (часы) | Номер семестра        | Объем (часы) | Номер семестра   | Объем (часы) |
| Усвоение теоретического материала                |                |              |                       |              | 3<br>4           | 14<br>32     |
| Подготовка к практическим (семинарским) занятиям |                |              |                       |              | 4                | 30           |
| Выполнение домашних заданий (контрольная работа) |                |              |                       |              | 4                | 4            |
| Подготовка к зачету                              |                |              |                       |              | 4                | 4            |
| <b>ВСЕГО:</b>                                    |                |              |                       |              |                  | <b>84</b>    |

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

### 7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

| Наименование видов учебных занятий | Используемые инновационные формы                                    | Объем занятий в инновационных формах (часы) |                       |                  |
|------------------------------------|---|---|-----------------------|------------------|
|                                    |   | очное обучение                              | очно-заочное обучение | заочное обучение |
| Лекции                             | Проблемная лекция, лекция-диалог                                    |   |                       | 3                |
| Практические и семинарские занятия | Дискуссия, разбор профессиональных ситуаций, работа в малых группах |   |                       | 4                |
| <b>ВСЕГО:</b>                      |   |   |                       | <b>7</b>         |

### 7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся

#### Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

| № п/п | Вид деятельности обучающегося                                       | Весовой коэффициент значимости, % | Критерии (условия) начисления баллов  |
|-------|---|-----------------------------------|---|
| 1     | Аудиторная активность: посещение лекций, написание конспекта лекций | 20                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>20 баллов за каждое лекционное и практическое занятие (всего 4 лекционных занятия), максимум <b>80</b> баллов и <b>20</b> баллов за активность на занятиях – максимально 100 баллов</li> </ul> |
| 2     | Контрольная работа  | 40                                | Подготовка и представление в срок контрольной работы (Полнота раскрытия темы, правильное оформление документов) – 100 баллов  |
| 3     | Зачет с оценкой   | 40                                | 40 баллов за теоретический ответ (всего 1 вопрос в билете), максимум 60 баллов<br>30 баллов за выполнение практического задания (1 задание), максимум 30 баллов.<br>30 баллов за выполнение кейс-задания (1 задание),                 |

|                   |     |   |
|-------------------|-----|---|
|                   |     | максимум 30 баллов<br>Максимум 100 баллов |
| <b>Итого (%):</b> | 100 |   |

#### Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

| Баллы    | Оценка по нормативной шкале |            |
|----------|-----------------------------|------------|
| 86 - 100 | 5 (отлично)                 | Зачтено    |
| 75 – 85  | 4 (хорошо)                  |            |
| 61 – 74  |                             |            |
| 51 - 60  |                             |            |
| 40 – 50  | 3 (удовлетворительно)       | Не зачтено |
| 17 – 39  | 2 (неудовлетворительно)     |            |
| 1 – 16   |                             |            |
| 0        |                             |            |

## 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Учебная литература

#### а) основная учебная литература

1. Экономика и управление социальной сферой [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Е.Н. Жильцов [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2015. — 496 с. — 978-5-394-02423-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35330.html>
2. Энтони Брэдли Социальная организация [Электронный ресурс] : как с помощью социальных медиа задействовать коллективный разум ваших клиентов и сотрудников / Брэдли Энтони, Макдоналд Марк. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 256 с. — 978-5-9614-5078-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41418.html>
3. Гусарова Н.Ф. Интеллектуальные системы в управлении социальными процессами [Электронный ресурс] / Н.Ф. Гусарова. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Университет ИТМО, 2015. — 92 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66470.html>

#### б) дополнительная учебная литература

1. Шаповалов В.К. Социальное обучение взрослых [Электронный ресурс] : история, теория, технология / В.К. Шаповалов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2014. — 262 с. — 978-5-394-01110-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17596.html>
2. Берестова Л.И. Социальное хозяйство (общие принципы и механизмы организации) [Электронный ресурс] : монография / Л.И. Берестова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Юриспруденция, 2015. — 228 с. — 978-5-9516-0731-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35753.html>
3. Лукманова И.Г. Управление проектами [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.Г. Лукманова, А.Г. Королев, Е.В. Нежникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 172 с. — 978-5-7264-0752-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20044.html>

### 8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. — Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2015811](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811), по паролю
2. Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. — СПб.: СПГУТД, 2014. — 26 с. — Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2014550](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550), по паролю.

### 8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural\\_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)

5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. URL:<http://publish.sutd.ru/>

#### 8.4. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Windows 10, Офисный пакет Microsoft Office;
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc.
3. Office 2016. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
6. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)

#### 8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

- Ноутбук
- Проектор

#### 8.6. Иные сведения и (или) материалы

Не предусмотрены

### 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся | Организация деятельности обучающегося   |
|---|---|
| Лекции  | <p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами, широко используется зарубежный и отечественный опыт по соответствующей тематике.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины;</li> <li>• конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины;</li> <li>• проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь;</li> <li>• работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе.</li> </ul> |
| Практические занятия                                      | <p>На практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических докладов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работа с конспектом лекций;</li> <li>• подготовка докладов,</li> <li>• подготовка к опросу;</li> <li>• просмотр рекомендуемой литературы.</li> </ul>   |
| Самостоятельная работа                                    | <p>Данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; подготовки к зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя.</p> <p>Следует предварительно изучить методические указания по выполнению самостоятельной работы, контрольной работы (для заочников).</p> <p>При подготовке к зачету необходимо ознакомиться с перечнем вопросов, вариантами типовых практических заданий, проработать конспекты лекций и практических занятий,</p>  |



|   |  |
|---|--|
| Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся | Организация деятельности обучающегося                            |
|   | рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя. |

## 10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 10.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

#### 10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

| Код компетенции / этап освоения | Показатели оценивания компетенций   | Наименование оценочного средства  | Представление оценочного средства в фонде |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| ПК-2 / второй этап              | Раскрывает сущность проектирования в социальных практиках   | Вопросы для устного собеседования | Перечень вопросов к зачету (6 вопросов)   |
|                                 | Раскрывает основные принципы разработки социального проекта   | Практическое задание              | Типовые задачи (4 задачи)                 |
|                                 | Анализирует основные методы и инструменты проектирования с учетом целесообразности их использования в рамках своего исследования                | Практическое задание              | Типовые задачи (4 задачи)                 |
| ПК-5 / второй этап              | Объясняет специфику управления социальными проектами. Знает основные подходы к социальному проектированию и компоненты проектной деятельности   | Вопросы для устного собеседования | Перечень вопросов к зачету (6 вопросов)   |
|                                 | Планирует деятельность по социальному проектированию, формирует и распределяет роли в проектной команде, готовит презентацию проекта            | Практическое задание              | Типовые задачи (4 задачи)                 |
|                                 | Анализирует систему управления социальными проектами, оценивает альтернативы решений и прогнозирует их возможные последствия                    | Практическое задание              | Типовые задачи (4 задачи)                 |
| ПК-8 / второй этап              | Называет существующие теории управления организацией и персоналом, классифицирует их по заданным критериям                                      | Вопросы для устного собеседования | Перечень вопросов к зачету (6 вопросов)   |
|                                 | Анализирует и оценивает действующую социальную политику, а также соответствующие программы, вносит предложения по их корректировке и реализации | Практическое задание              | Типовые задачи (4 задачи)                 |
|                                 | Разрабатывает критерии интегральной системы мотивации и оценки персонала  | Кейс                              | Типовые задачи (4 задачи)                 |

#### 10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций Критерии оценивания сформированности компетенций

| Баллы    | Оценка по традиционной шкале | Критерии оценивания сформированности компетенций  |
|----------|------------------------------|---|
|          |                              | Устное собеседование  |
| 86 - 100 | 5 (отлично)                  | Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу.<br>Практическое задание, кейс выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе грамотно и аргументировано использованы теоретические знания, выполнены все выводы.<br>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра. |
| 75 – 85  | 4 (хорошо)                   | Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный.<br>Практическое задание, кейс выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, однако недостаточно аргументировано использование теоретических знаний; выводы носят стандартный характер.<br>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.                       |
| 61 – 74  |                              | Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных   |

|         |                            |   |
|---------|----------------------------|---|
|         |                            | источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки.<br>Практическое задание, кейс выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, однако недостаточно аргументировано использование теоретических знаний; выводы носят стандартный характер, не учитывая специфики конкретной ситуации.<br>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.                           |
| 51 - 60 | 3<br>(удовлетворительно)   | Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам.<br>Практическое задание, кейс выполнены, но допущены ошибки, которые студент может устранить с помощью преподавателя.<br>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра. |
| 40 – 50 |                            | Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов.<br>Практическое задание, кейс выполнены, но допущены существенные ошибки, ответ неполный.<br>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.   |
| 17 – 39 | 2<br>(неудовлетворительно) | Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки.<br>Практическое задание, кейс выполнены частично, без правильных выводов, допущены ошибки.<br>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.  |
| 1 – 16  |                            | Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины.<br>Практическое задание, кейс не выполнены, нарушен алгоритм и логика задания, грубые ошибки.<br>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.  |
| 0       |                            | Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека.<br>Практическое задание, кейс не выполнены, нарушен алгоритм и логика задания, многочисленные грубые ошибки.<br>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.  |

## 10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

### 10.2.1. Перечень вопросов к зачету, разработанные в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

| № п/п | Формулировка вопросов   | № темы |
|-------|---|--------|
| 1     | Понятие управления проектом   | 1      |
| 2     | Функции и назначение социального проекта в современной теории и практике                              | 1      |
| 3     | распространенные подходы к управлению социальными проектами   | 2      |
| 4     | Специфика управления социальными проектами  | 2      |
| 5     | Подходы к социальному проектированию  | 3      |
| 6     | Подходы к управлению социальными проектами: краткая характеристика                                    | 3      |
| 7     | Современные инструменты социального проектирования  | 4      |
| 8     | Определение результатов социального проекта, оценка эффективности                                     | 4      |
| 9     | Теории управления организацией  | 5      |
| 10    | Цели и направления совершенствования методов и форм государственного управления социальными проектами | 5      |
| 11    | управление ресурсами реализации проекта   | 6      |
| 12    | Анализ основных показателей проекта   | 6      |

### 10.2.2. Варианты типовых практических заданий (задач), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

| № п/п | Условия типовых задач                                     | Ответ   |
|-------|---|---|
| 1     | Прокомментируйте этап постановка и конкретизация проблемы | Постановка и конкретизация проблемы и обоснование ее актуальности — это один из самых важных этапов социального проектирования. Грамотно сформулированная проблема позволит сделать процесс создания всего проекта логичным и интересным. Актуальность социального проекта определяется |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | обоснование актуальности в социальном проектировании  | <p>значимостью проблемы, решению которой призван способствовать ваш проект. Социальной проблемой можно назвать обнаруживаемое в жизни общества противоречие между существующим и желаемым состоянием, которое вызывает в обществе, сообществе напряженность и которое оно [общество] намеревается преодолеть. На этом этапе необходимо охарактеризовать существующую ситуацию и описать проблему, которую Вы собираетесь решать. При постановке и конкретизации проблемы следует руководствоваться следующими вводными:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проблема должна быть значимой для вашей территории, в целом для общества, но масштабы проекта — разумны, не надо делать попытки решить все мировые проблемы сразу;</li> <li>• проблема должна быть сформулирована с точки зрения того, чьим нуждам служит проект, а не с точки зрения «удобства» исполнителя;</li> <li>• при формулировании проблемы погружитесь в обстоятельства, которые побудили вас написать проект; нужно «набросать проблемное поле», это поможет вам выбрать ключевую проблему;</li> <li>• при формулировании необходимо помнить, что проблема — это чаще всего отсутствие чего-то, что-то негативное, что требует изменений;</li> <li>• изложение проблемы должно быть не простым описанием, а сжатым анализом ее причин, предыдущих попыток решить эту проблему;</li> <li>• формулируя проблему, необходимо указать, как предлагаемый проект соотносится с деятельностью вашей организации;</li> <li>• нужно описать категорию благополучателей, по сути, целевую аудиторию проекта, чья жизнь улучшится в результате реализации проекта;</li> <li>• проблема, над которой вы собираетесь работать, должна быть определена настолько конкретно, насколько это возможно;</li> <li>• при доказательстве актуальности вашего проекта, постарайтесь нарисовать социальную ситуацию до и после реализации проекта; лучше будет, если вы сможете сделать это в модельном виде, визуально покажете разницу.</li> </ul> |
| 2 | Каковы основные требования к проекту? Поясните ответ.   | <p>1. Ограниченность (по времени, целям и задачам, результатам и т.д.) – это характеристика проекта, позволяющая контролировать ход его реализации по четко определенным этапам на основании обозначенных, измеряемых результатов каждого этапа.</p> <p>Ограниченность проекта означает, что он содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- этапы и конкретные сроки их реализации;</li> <li>- четкие и измеряемые задачи;</li> <li>- конкретные и измеряемые результаты;</li> <li>- планы и графики выполнения работ;</li> <li>- конкретное количество и качество ресурсов, необходимых для реализации.</li> </ul> <p>2. Целостность – общий смысл проекта ясен и очевиден, каждая его часть соответствует общему замыслу и предполагаемому результату.</p> <p>3. Последовательность и связность – логика построения частей, которые соотносятся и обосновывают друг друга. Цели и задачи напрямую вытекают из поставленной проблемы. Бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом.</p> <p>4. Объективность и обоснованность – доказательность того, что идея проекта, подход к решению проблемы оказались не случайным образом, а являются следствием работы авторов по осмыслению ситуации и оценки возможностей воздействия на нее.</p> <p>5. Компетентность автора и персонала – адекватное выражение осведомленности авторов в проблематике, средствах и возможностях решения вопроса. Владение персоналом технологиями, механизмами, формами и методами реализации проекта.</p> <p>6. Жизнеспособность – определение перспектив развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, чем он может быть продолжен.</p>  |
| 3 | Представьте общий алгоритм социального проектирования   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сбор информации, аналитика. Создание аналитической записки проекта.</li> <li>2. Постановка и конкретизация социальной проблемы. Обоснование актуальности.</li> <li>3. Постановка целей и задач проекта.</li> <li>4. Определение концепции (сути) проекта.</li> <li>5. Вводная информация о проекте.</li> <li>6. Содержание проекта.</li> <li>7. Система управления в проекте.</li> <li>8. Кадровое обеспечение проекта.</li> <li>9. Материально-техническое и финансовое обеспечение.</li> <li>10. Ожидаемые результаты. Показатели / критерии эффективности проекта. Определение кризисов.</li> <li>11. Мониторинг в проекте.</li> <li>12. Планы реализации программы: стратегический, оперативный, календарный.</li> </ol>  |
| 4 | Чтобы ваш проект стал реальной возможностью решить социальную проблему, он должен обладать следующими | <ul style="list-style-type: none"> <li>• адекватность, объективность и обоснованность: необходимо доказать, что идея проекта, подход к решению проблемы появились не случайным образом, а являются следствием реального наблюдения, осмысления ситуации и оценки возможностей воздействия на неё;</li> <li>• целостность и системность: общий смысл проекта очевиден и ясен, каждая его часть соответствует общему замыслу и прогнозируемому результату, проект должен предлагать не «единообразное», а системное решение проблемы;</li> <li>• последовательность и связность: все части проекта должны быть после-</li> </ul>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | основными характеристиками...<br>.. Какими?  | довательны и взаимосвязаны — цели и задачи вытекают из поставленной проблемы, бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом;<br>• конкретность: все проектные параметры — время реализации, цели, задачи, результаты, технологии, методы и т.д. — должны быть четко обозначены;<br>• компетентность: необходимо показать высокий уровень осведомленности авторов о проблематике, средствах и возможностях решения вопроса;<br>• жизнеспособность и возможность пролонгации: нужно определить перспективы развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, как и чем он может быть продолжен;<br>• эффективность и эффективность: значимым фактором для успешной реализации вашего проекта может стать его привлекательность для людей и результативность, проект должен быть интересным и вдохновляющим на дальнейшее конструктивное движение.   |
| 5 | Управление проектом — это процесс руководства всеми работами в проекте от начала до завершения.<br>Управление включает три основных вида деятельности: планирование, организацию, управление.<br>Раскройте данные виды деятельности. | Планирование включает в себя: • Определение желаемых результатов проекта, т.е. прописывание того, что же хочется увидеть после реализации проекта. • Разработку стратегии выполнения и графика выполнения работ. Все придуманные мероприятия, в том числе и по поиску ресурсов и спонсоров (если таковые будут нужны), а также различные встречи, акции, опросы и риски (проблемы, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта) должны быть прописаны вместе со сроками и ответственными. • Расчет количества необходимых ресурсов. Грубо говоря, всё, что понадобится для разработки и реализации проекта (люди, деньги, транспортные расходы, канцелярские расходы и т.д.).<br>Организация — это распределение ролей, обязанностей (функционала) внутри проектной команды. В проекте должно быть четко расписано, кто занимается планированием, кто занимается фандрайзингом, ищет спонсоров, кто взаимодействует, к примеру, с администрацией города или района, кто отвечает за проведение мониторинга в проекте, кто занимается подготовкой мероприятия и т.д.<br>Разделение функционала крайне важно в проектной деятельности. Необходимо понять, кто и чем будет заниматься в силу своих возможностей и способностей. Конечно, для того, чтобы разделять обязанности в команде, прежде нужна сама команда. Включение в проектирование такого вида деятельности, как управление, поможет сделать работу в проекте качественнее, эффективнее. Проектное управление включает в себя следующие основные направления: • руководство работами и контроль результатов, сюда входит назначение ответственных и отчеты о проделанных работах; • быстрое решение возникающих в ходе реализации проблем, не предусмотренных в рисках; • обмен информацией с заинтересованными лицами: ими могут быть администрация, руководители предприятий, соседи, различные общественные организации и т.д. |
| 6 | Раскройте особенности презентации проекта  | Умение представить проект в правильном свете, эффектно его презентовать — неотъемлемая часть успешной проектной деятельности. Показать значимость и важность вашего проекта для общества — первый пункт презентации вашего проекта. В процессе подготовки презентации вашего проекта полезным будет ознакомление с критериями оценки проектов, которые используются фондодержателями. Большинство фондов дают перечень информации, которая должна быть включена в проект, а также схему его написания. Необходимо четко следовать требованиям, которые предъявляет фонд с тем, чтобы подать конкурентоспособный проект. Хорошая презентация — это яркий, вдохновляющий, лаконичный рассказ о вашем проекте. Приветствуются визуализация информации о проекте, нестандартные форматы подачи материала. В процессе презентации проекта не оставляйте без внимания основные правила: • будьте приветливы и открыты; • грамотно говорите; • тренируйте уверенный тон; • старайтесь говорить коротко, ясно, интересно.  |
| 7 | Раскройте технологию разработки социального проекта  | ШАГ №1. Изучение общественного мнения о состоянии социальной ситуации в местном сообществе в данное время.<br>ШАГ №2. Формулировка социальной проблемы, актуальной в данном местном сообществе.<br>ШАГ №3. Определение целей и задач социального проблема.<br>ШАГ №4. Изучение реальных возможностей своей проектной группы.<br>ШАГ №5. Составление детального плана работы.<br>ШАГ №6. Составление рабочего графика по реализации всех пунктов плана.<br>ШАГ №7. Определение обязанностей и их распределение в проектной группе.<br>ШАГ №8. Определение необходимых ресурсов и источников их финансирования.<br>ШАГ №9. Составления бюджета проекта.<br>ШАГ №10. Разработка системы оценки эффективности работы над проектом.<br>ШАГ №11. Обучение членов проектной группы необходимым навыкам и умениям.<br>ШАГ №12. Формирование общественного мнения в местном сообществе.<br>Последовательность шагов №№1-12 – это разработка социального проекта, его подготовка к реализации силами самих учащихся.<br>Дальнейшие шаги №№ 13-19 – это реализация разработанного проекта силами инициативной группы воспитанников.   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>ШАГ №13. Составление деловых предложений по разработанному проекту.</p> <p>ШАГ №14. Поиск делового партнера для реализации проекта.</p> <p>ШАГ №15. Проведение официальных переговоров с реальными партнерами.</p> <p>ШАГ №16. Получение необходимых ресурсов.</p> <p>ШАГ №17. Проведение плановых мероприятий.</p> <p>ШАГ №18. Контроль и оценка выполнения плана.</p> <p>ШАГ №19. Корректировка реализации проекта.</p> <p>Два последних шага №№20, 21 – это подведение итогов работы над социальным проектом.</p> <p>ШАГ №20. Анализ результатов работы по проекту.</p> <p>ШАГ №21. Информирование общественности о результатах реализации проекта</p> |
|--|--|

### 10.2.3. Варианты типовых кейсов, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

| № п/п | Условия типовых задач   | Ответ   |
|-------|---|---|
| 1     | <p>Эффективность деятельности компании напрямую зависит от того, насколько рабочие показатели каждого сотрудника соответствуют установленным требованиям. Показателем эффективности служат критерии оценки персонала. Охарактеризуйте их.</p>   | <p>Эти критерии помогают выявить личные (отдельного сотрудника) или общие (структурного подразделения) причины низкой эффективности работы. Критерии оценки персонала - это критическая черта, которая разделяет удовлетворительное и неудовлетворительное функционирование коллектива. Чтобы информация, полученная в результате проверки, была достоверна, показатели эффективности должны быть четко продуманы и максимально адаптированы под конкретные цели организации.</p> <p>Критерии оценки персонала делятся на четыре группы: Общеорганизационные и специализированные. Количественные и качественные. Объективные и субъективные. Интегральные и простые. Общеорганизационные критерии применимы ко всем сотрудникам, а специализированные оценивают эффективность отдельной должности или рабочего места.</p> <p>Количественные критерии анализируют общий результат работы, а качественные индивидуально характеризуют конкретного работника. Объективные критерии оценивают соответствие работы установленным в конкретной компании стандартам и нормативам, а субъективные опираются на мнение экспертов.</p> <p>Простые критерии проверяют отдельные аспекты труда и трудового поведения (производительность, соблюдение графика рабочего времени и т.д.), а интегральные сочетают информацию различных характеристик, связанных в исполнении работником своих обязанностей.</p>   |
| 2     | <p>Сегодня все больше говорят о том, что организации, в которых преобладают контроль, послушание и иерархия, должны уступить место организациям, сосредоточенным на идеях, информации и взаимодействии. Сейчас в бизнесе люди становятся главными. Поскольку выживание компании зависит от привлечения людей с надлежащей квалификацией, сегодня компетентные люди стали еще большим дефицитом, чем капитал. В настоящее время все организации озабочены проблемой как не только привлечь и удержать такой персонал, но и мотивировать его к продуктивной деятельности. Разрабатывает критерии интегральной</p> | <p>Комплекс извещных методик позволяет сформировать механизм оценки мотивационных факторов сотрудников организации и разработки эффективно действующей системы мотивации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Персонал мотивирует наличие прямой связи между результатами труда и вознаграждением (модель вознаграждения или позитивного подкрепления).</li> <li>2. С целью эффективной мотивации ценных сотрудников необходимо учитывать, какие потребности для них являются доминирующими, а какие – фоновыми. Кроме того, важно знать, что для некоторых сотрудников потребность в профессиональном самовыражении может быть главенствующей.</li> <li>3. Кроме потребностей, которые описал А. Маслоу, для многих людей важны также потребность во власти, успехе и причастности к делу.</li> <li>4. Не все условия работы можно отнести к мотивирующим. Если налажены лишь такие факторы, как политика компании, условия и режим работы, заработная плата, отношения между коллегами, система контроля и оценки, то они скорее не мотивируют, а снижают неудовлетворенность персонала. Мотивируют – возможности достижения успеха и построения карьеры, признание и одобрение высоких результатов со стороны руководства, наличие персональной ответственности, возможность творчества.</li> <li>5. Для сотрудников имеют значение условия, при которых реализуются их ожидания в том, что, если они затратят определенные усилия и время на выполнение задачи и получат хороший результат, их ждет вознаграждение.</li> <li>6. Мотивирующим выступает принцип справедливости, в соответствии с которым за одинаковый объем работы и затраченные усилия на ее выполнение работники должны получать одинаковое вознаграждение.</li> <li>7. Мотивирует завершенность, получение результата. Сотрудники, выполняющие работу, связанную с незавершенными задачами, должны быть мотивированы дополнительно.</li> <li>8. Для того чтобы заработная плата стала реальным мотиватором, необходимо учитывать такие условия, как ее связь с результатами труда, значимость для сотрудника, применение принципа справедливости и соответствие ее образованию, квалификации, должности, общему стажу работника и опыту его работы в данной компании.</li> </ol> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | системы мотивации персонала   | 9. Нередко факторами мотивации в компании выступают четкая формулировка задач и оценка эффективности их выполнения, хорошая организация труда.   |
| 3 | <p>Мотивационная среда компании – это совокупность условий, влияющих на усилия, прилагаемые сотрудниками для достижения целей компании, и, следовательно, на эффективность их профессиональной деятельности.</p> <p>Мотивационная среда присутствует в компании, если реализуются следующие условия... Обозначьте и охарактеризуйте их.</p> | <p>Мотивационная среда присутствует в компании, если реализуются следующие условия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Очень важно четко определять ожидаемые от сотрудников результаты, необходимые и полезные для компании. Каждый сотрудник должен понимать, сколько и за какой период времени он должен решить определенных задач и какие конкретные функции выполнить.</li> <li>2. Должны быть разработаны вознаграждения за высокие результаты, успехи и достижения. Каждый сотрудник получает заработную плату за свою работу, однако за высокие результаты, которые он получил при особой старательности со своей стороны, он должен получить вознаграждение, материальное или нематериальное (например, благодарность со стороны непосредственного руководителя).</li> <li>3. Желательные для компании результаты должны быть не только высокими и значимыми для работников, но и измеримыми, а оценка деятельности сотрудников – объективной, однозначной и соответствовать результатам работы.</li> <li>4. Кроме того, начиная выполнять задание, сотрудники должны быть уверены, что их работа будет оценена объективно и однозначно. Уверенность в объективной оценке и вознаграждениях за старательность возникает и укрепляется у людей в тех случаях, когда им понятны критерии оценки их работы, а также если они неоднократно наблюдали, что в компании принято объективно оценивать результаты деятельности всех сотрудников. Уверенность сотрудников в обязательном получении ожидаемого вознаграждения – сильный мотиватор; эту уверенность в компании специально создают и постоянно закрепляют различными средствами: внутренними нормами, традициями, официально принятыми системами мотивирования и т.п.</li> <li>5. Оценивая мотивационную среду подразделения (компании), необходимо знать, как люди сами оценивают степень достижимости результатов, которые планирует получить от них руководство. При этом важно, чтобы не только руководитель, но и сам работник был уверен в том, что выполнение поставленной перед ним задачи не связано с чрезмерной перегрузкой и он действительно сможет с ней справиться. Степень достижимости результатов работы оценивается сотрудником при наличии организационных, информационных, технических, временных, финансовых и других ресурсов. Слишком легкая, не позволяющая реализовывать знания и опыт, или слишком трудная работа, которую сотрудник не может выполнить, не привлекают: степень достижимости результата, сопровождаемого вознаграждением, окажется для работника незначительной или будет отсутствовать совсем.</li> <li>6. С усилиями, затрачиваемыми сотрудниками, связана еще их оценка содержания работы. Творческий труд, позволяющий проявить себя и почувствовать удовлетворение, сам по себе может стать фактором мотивации, особенно для креативных сотрудников. Выполнение монотонной и рутинной работы, напротив, повышает значимость ожидаемых вознаграждений.</li> <li>7. Информированность персонала. Наличие мотивационной среды в подразделении (компании), конечно, зависит от информированности сотрудников. Если они знают, каких результатов ожидает от них руководство, за какие показатели и при помощи каких мотиваторов они будут вознаграждены, то можно говорить о наличии мотивационной среды. Важно также, чтобы результаты работы каждого сотрудника были хорошо известны в подразделении (компании).</li> <li>8. Отношение коллег. В развитой мотивационной среде социальный и профессиональный статус сотрудника повышается в зависимости от роста его успешности. К успешному сотруднику, как правило, коллеги хорошо относятся, он имеет влияние, у него спрашивают совета.</li> <li>9. Атмосфера. Развитая мотивационная среда имеет прямое влияние на атмосферу в подразделении (компании). Если сотрудники уверены в получении справедливых и своевременных вознаграждений, они, как правило, работают с хорошим настроением и позитивно относятся друг к другу</li> </ol> |

**10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций**

**10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче зачета и порядок ликвидации академической задолженности**

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

**10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

устная  письменная  компьютерное тестирование  иная\*

*\*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение*

**10.3.3. Особенности проведения зачета с оценкой**

- При проведении зачета с оценкой студентам предоставляется возможность выбора вопроса.
- Во время проведения зачета с оценкой студентам воспрещается использовать материалы с информационной и справочно-познавательной информацией по соответствующему предмету.
- Время подготовки устанавливается согласно с требованиями преподавателя и составляет 30-40 минут.