

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Кафедра управления и предпринимательства

Утверждаю»

  
Зав. кафедрой  
Репкина О.Б.  
«01» июня 2021

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Тайм-менеджмент**  
наименование дисциплины / практики

**38.03.02. Менеджмент**  
шифр и наименование направления подготовки

**Управление малым бизнесом**  
**Международный менеджмент**  
наименование профиля подготовки

Москва 2021

Составитель / составители: декан ФЭ Дегтева Л.В.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления и предпринимательства протокол № 11 от « 01 » июня 2021 г.

Рецензент:



Репкина О.Б.

заведующий кафедрой УиП  
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Согласовано:

*Представитель работодателя*  
*или объединения работодателей*



Гагарина М.В.

Инженер по подготовке кадров,  
служба профориентации, обучения и  
развития персонала Московского  
метрополитена.  
(должность, место работы)

«01 » июня 2021 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_,

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / Ф.И.О/

## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критерии оценивания компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Тайм-менеджмент»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

| Код компетенции | Наименование результата обучения  |
|-----------------|---|
| УК-6            | УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.<br>УК-6.2. Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.<br>УК-6.3. Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.   |
| ПК-1.           | ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.<br>ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.<br>ПК-1.3. Владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения. |

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 2).

Таблица 2 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

| Код компетенции | Уровень освоения компетенций | Индикаторы достижения компетенций   | Вид учебных занятий <sup>1</sup> , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций <sup>2</sup>    | Контролируемые разделы и темы дисциплины <sup>3</sup>   | Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции <sup>4</sup> |
|-----------------|------------------------------|---|--|---|--|
| УК-6            |                              | Знает   |  |   |  |
|                 | Недостаточный уровень        | УК-6.1. Знает отдельные принципы самовоспитания и самообразования                                   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент». Целеполагание. Тема 2. Время как важнейший ресурс. Хронометраж. | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия   |
|                 | Базовый уровень              | УК-6.1. Знает базовые принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.  | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 3. Планирование рабочего времени. Тема 4. Эффективный обзор задач. Тема 5. Приоритеты.                               | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия   |
|                 | Средний уровень              | УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда. | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Методы расстановки приоритетов. Тема 6. Самомотивация. Распределение рабочей нагрузки.                                    | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия   |

<sup>1</sup> Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

<sup>2</sup> Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

<sup>3</sup> Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

<sup>4</sup> Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая) игра, портфолио...

|  |                       |  |  |   |  |
|--|-----------------------|--|--|---|--|
|  | Высокий уровень       | УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.  | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |   | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Умеет                 |  |  |   |  |
|  | Недостаточный уровень | УК-6.2. Умеет демонстрировать начальный уровень умения самоконтроля и рефлексии, позволяющих самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент». Целеполагание. Тема 2. Время как важнейший ресурс. Хронометраж. | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Базовый уровень       | УК-6.2. Умеет демонстрировать частичное умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.         | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 3. Планирование рабочего времени. Тема 4. Эффективный обзор задач  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Средний уровень       | УК-6.2. Умеет демонстрировать базовые навыки самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.           | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 5. Приоритеты. Методы расстановки приоритетов. Тема 6. Самомотивация. Распределение рабочей нагрузки.                | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Высокий уровень       | УК-6.2. Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.                   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |   | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Владеет               |  |  |   |  |
|  | Недостаточный уровень | УК-6.3. Владеет отдельными способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и                              | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе  | Тема 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент». Целеполагание.  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |

|      |                       |   |  |  |  |
|------|-----------------------|---|--|--|--|
|      |                       | потребностей.   | работа в малых группах, самостоятельная работа   | Тема 2. Время как важнейший ресурс. Хронометраж.<br>Тема 3. Планирование рабочего времени.<br>Тема 4. Эффективный обзор задач<br>Тема 5. Приоритеты. Методы расстановки приоритетов.<br>Тема 6. Самомотивация. Распределение рабочей нагрузки.   |  |
|      | Базовый уровень       | УК-6.3. Владеет базовыми способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|      | Средний уровень       | УК-6.3. Владеет основными способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.  | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|      | Высокий уровень       | УК-6.3. Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.  | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
| ПК-1 |                       | Знает   |  |  |  |
|      | Недостаточный уровень | ПК-1.1. Знает отдельные принципы организации работы структурного подразделения, отдельные принципы подбора штатного персонала структурного подразделения.   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент». Целеполагание.<br>Тема 2. Время как важнейший ресурс. Хронометраж.<br>Тема 3. Планирование рабочего времени.<br>Тема 4. Эффективный обзор задач<br>Тема 5. Приоритеты. Методы расстановки приоритетов.<br>Тема 6. Самомотивация. | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|      | Базовый уровень       | ПК-1.1. Знает базовые принципы организации работы структурного подразделения, базовые принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, некоторые положения налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации. | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|      | Средний               | ПК-1.1. Знает основы организации  | Лекционные занятия, в  |  | Контрольная                                |

|  |                       |  |  |   |  |
|--|-----------------------|--|--|---|--|
|  | уровень               | работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, наиболее значимые положения налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.             | в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа                     | Распределение рабочей нагрузки.   | работа, тест, опрос, дискуссия             |
|  | Высокий уровень       | ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации. | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |   | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Умеет                 |  |  |   |  |
|  | Недостаточный уровень | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку отдельных положений должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики.   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент». Целеполагание. Тема 2. Время как важнейший ресурс. Хронометраж. | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Базовый уровень       | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку базовых положений должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, некоторых предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.               | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 3. Планирование рабочего времени. Тема 4. Эффективный обзор задач. Тема 5. Приоритеты.                               | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Средний уровень       | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, основных предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.                                  | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Методы расстановки приоритетов. Тема 6. Самомотивация. Распределение рабочей нагрузки.                                    | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |
|  | Высокий уровень       | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики,   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические   |   | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |

|                       |   |  |   |  |  |
|-----------------------|---|--|---|--|--|
|                       |   | предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.  | занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа   |  |  |
|                       |   | Владеет  |   |  |  |
| Недостаточный уровень | ПК-1.3. Владеет отдельными навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, отдельными навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения. | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент». Целеполагание. Тема 2. Время как важнейший ресурс. Хронометраж. | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |  |
| Базовый уровень       | ПК-1.3. Владеет базовыми навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, базовыми навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.     | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 3. Планирование рабочего времени. Тема 4. Эффективный обзор задач  | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |  |
| Средний уровень       | ПК-1.3. Владеет основными навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, основными навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.   | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа | Тема 5. Приоритеты. Методы расстановки приоритетов. Тема 6. Самомотивация. Распределение рабочей нагрузки.                | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |  |
| Высокий уровень       | ПК-1.3. Владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.                       | Лекционные занятия, в том числе интерактивные лекции, практические занятия, в том числе работа в малых группах, самостоятельная работа |   | Контрольная работа, тест, опрос, дискуссия |  |

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ<sup>5</sup>

Таблица 3

| № | Наименование оценочного средства | Характеристика оценочного средства  | Представление оценочного средства в ФОС                    |
|---|----------------------------------|---|--|
| 1 | Тест                             | Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос. | Тестовые задания   |
| 2 | Опрос                            | Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.  | Вопросы по темам/разделам дисциплины                       |
| 3 | Контрольная работа               | Форма проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, об эффективности методов, форм и способов учебной деятельности                                  | Вопросы контрольной работы, задания для контрольной работы |

## 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Введение в профессию» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль ( осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 4.

Таблица 4.

<sup>5</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

| Код компетенции | Уровень освоения компетенции  | Индикаторы достижения компетенции  | Критерии оценивания результатов обучения  |
|-----------------|---|--|---|
|                 | Знает   |  |   |
| УК-6            | Недостаточный уровень<br>Оценка «незачтено»,<br>«неудовлетворительно» | УК-6.1. Знает отдельные принципы самовоспитания и самообразования  | Не знает, либо не имеет четкого представления о понятийном аппарате курса, допускает грубые ошибки при использовании основной терминологии изучаемой дисциплины, не знает содержание изучаемой дисциплины.  |
|                 | Базовый уровень<br>Оценка, «зачтено»,<br>«удовлетворительно»          | УК-6.1. Знает базовые принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.   | Знает основное содержание изучаемой дисциплины, понятийный аппарат курса, способен раскрыть взаимосвязь различных элементов системы тайм-менеджмента.   |
|                 | Средний уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«хорошо»                      | УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.  | Понимает содержание терминологического аппарата изучаемой дисциплины, способен раскрыть взаимосвязь различных элементов системы тайм-менеджмента и преимущества применения технологий тайм- менеджмента в различных областях.   |
|                 | Высокий уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«отлично»                     | УК-6.1. Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда.  | Демонстрирует глубокое понимание изучаемой дисциплины, отличное знание терминологического аппарата, способен раскрыть взаимосвязь различных элементов системы тайм-менеджмента и грамотно обосновать преимущества применения технологий тайм- менеджмента в различных областях. |
|                 | Умеет   |  |   |
|                 | Недостаточный уровень<br>Оценка «незачтено»,<br>«неудовлетворительно» | УК-6.2. Умеет демонстрировать начальный уровень умения самоконтроля и рефлексии, позволяющих самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории. |   |
|                 | Базовый уровень<br>Оценка, «зачтено»,<br>«удовлетворительно»          | УК-6.2. Умеет демонстрировать частичное умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.         |   |
|                 | Средний уровень   | УК-6.2. Умеет демонстрировать базовые навыки   |   |

|      |   |   |  |
|------|---|---|--|
|      | Оценка «зачтено», «хорошо»  | самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.   |  |
|      | Высокий уровень<br>Оценка «зачтено», «отлично»                              | УК-6.2. Умеет демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории.                |  |
|      |   | Владеет   |  |
|      | Недостаточный<br>уровень<br>Оценка<br>«незачтено»,<br>«неудовлетворительно» | УК-6.3. Владеет отдельными способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.             |  |
|      | Базовый уровень<br>Оценка, «зачтено»,<br>«удовлетворительно»                | УК-6.3. Владеет базовыми способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.               |  |
|      | Средний уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«хорошо»                            | УК-6.3. Владеет основными способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.              |  |
|      | Высокий уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«отлично»                           | УК-6.3. Владеет способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей.                        |  |
| ПК-1 | Уровень освоения<br>компетенции   | Индикаторы достижения компетенции   | Критерии оценивания результатов обучения |
|      |   | Знает   |  |
|      | Недостаточный<br>уровень<br>Оценка<br>«незачтено»,<br>«неудовлетворительно» | ПК-1.1. Знает отдельные принципы организации работы структурного подразделения, отдельные принципы подбора штатного персонала структурного подразделения. |  |
|      | Базовый уровень<br>Оценка, «зачтено»,                                       | ПК-1.1. Знает базовые принципы организации работы структурного подразделения, базовые   |  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | «удовлетворительно»   | принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, некоторые положения налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.   |  |
|  | Средний уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«хорошо»                            | ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, наиболее значимые положения налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации. |  |
|  | Высокий уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«отлично»                           | ПК-1.1. Знает основы организации работы структурного подразделения, принципы подбора штатного персонала структурного подразделения, основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации.                      |  |
|  |   | Умеет   |  |
|  | Недостаточный<br>уровень<br>Оценка<br>«незачтено»,<br>«неудовлетворительно» | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку отдельных положений должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики.  |  |
|  | Базовый уровень<br>Оценка, «зачтено»,<br>«удовлетворительно»                | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку базовых положений должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, некоторых предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.                                    |  |
|  | Средний уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«хорошо»                            | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, основных предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников.   |  |
|  | Высокий уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«отлично»                           | ПК-1.2. Умеет обеспечить разработку должностных инструкций сотрудников, требований профессиональной этики, предложений по совершенствованию системы мотивации   |  |

|   |   |              |  |
|---|---|--------------|--|
|   |   | сотрудников. |  |
|   |   | Владеет      |  |
| Недостаточный<br>уровень<br>Оценка<br>«незачтено»,<br>«неудовлетворительно» | ПК-1.3. Владеет отдельными навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, отдельными навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения. |              |  |
| Базовый уровень<br>Оценка, «зачтено»,<br>«удовлетворительно»                | ПК-1.3. Владеет базовыми навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, базовыми навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.     |              |  |
| Средний уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«хорошо»                            | ПК-1.3. Владеет основными навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, основными навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.   |              |  |
| Высокий уровень<br>Оценка «зачтено»,<br>«отлично»                           | ПК-1.3. Владеет навыками разработки регламентов, определяющих работу структурного подразделения, навыками оценки уровня профессиональной квалификации сотрудников структурного подразделения.                       |              |  |

## **4. Методические материалы, определяющие процедуры**

### **оценивания результатов обучения**

#### **Разработка и применение тестов в процессе обучения**

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста, проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установлению соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

### **Методические рекомендации по подготовке к опросу**

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

### **Контрольная работа как форма оценки результатов обучения**

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;
- формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

## **5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

### **Тестовые задания**

#### **Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт**

1. Автором книги «Культура корпорации» является:  
а) К.Стоун    б) Ф. Герцберг    в) Г. Смит    г) А.Маслоу
2. К основными принципам КСО не относится:  
а) открытость    б) системность    в) недопущение конфликтов    г) окупаемость
3. Международный стандарт ISO 26000 называется:  
а) Руководство по социальной ответственности    б) Социальная ответственность бизнеса  
в) Корпоративная социальная ответственность
4. Типы корпоративной социальной ответственности в США и Европе можно разделить на две группы:  
а) открытые и скрытые    б) внешние и внутренние    в) официальные и неофициальные
5. Группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит называются:  
а) контрагенты    б) стейххолдеры    в) фрилансеры
6. К открытым моделям КСО относится:  
а) Американская    б) Французская    в) Английская    г) Немецкая
7. Министерство по координации корпоративной социальной ответственности имеется в...  
а) Великобритании    б) Франции    в) Германии    г) США    д) Саудовской Аравии
8. Благотворительная деятельность в России регулируется Федеральным законом  
а) №274 от 15 апреля 1993 г.    б) № 135 от 11 августа 1995 г.    в) №376 от 15 мая 2013 г.
9. Работа коммерческих компаний, направленная на одновременное продвижение бренда и социальных ценностей - это ...  
а) социальный маркетинг    б) благотворительность    в) PR-менеджмент
10. Преимуществом МБ по сравнению с крупными компаниями в реализации КСО является возможность обеспечить:  
а) более низкую цену на товар    б) более высокое качество продукции    в) большие объемы производства    г) большее разнообразие выпускаемой продукции
11. Наличие специального документа, в котором закреплена социальная политика компании, это часть ...  
а) институционального оформления социальной политики

- б) системы учета социальных мероприятий
- в) нет правильного ответа

#### **Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности**

**Задание: составьте тест, содержащий 15 вопросов с тремя вариантами ответов, из которых правильный только один по теме «Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности»**

#### **Тема 5. Управление корпоративной социальной ответственностью**

**Ответьте на вопросы открытого теста, вписав нужные слова или словосочетания:**

1. Наиболее часто встречающимся является такой подход к управлению КСО, как подход с позиции.....
2. К первичным стейкхолдерам относятся.....
3. В крупных компаниях основным структурным подразделением, осуществляющим управление КСО, как правило, является....
4. Основные ориентиры в управлении стратегией КСО задают принципы Глобального Договора, инициатором которого является ....
5. Члены совета директоров и правления, как правило составляют около ..... процентов Комитета по КСО.
6. Помимо представителей различных департаментов и членов совета директоров и правления в состав Комитета по КСО входят...
7. Разработка ежегодной программы по КСО входит в должностные обязанности ...
8. Функции PR в сфере КСО включают в себя....
9. Автором книги «Стратегическое управление: подход с позиции стейкхолдеров», вышедшей в 1984 году, является ...
10. Вторичные стейкхолдеры это...

**Критерии оценки (в баллах):**

**«Отлично»** ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;

**«Хорошо»** ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;

**«Удовлетворительно»** ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 40% вопросов теста;

**«Неудовлетворительно»** ставится, если студент правильно ответил менее, чем на 40 % вопросов теста

#### **Вопросы и задания для контрольной работы**

**Тема 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности (КСО). Стандарты и кодексы КСО.**

**Задание 1: познакомьтесь с кодексом корпоративной социальной ответственности ПАО «Нижнекамскнефтехим» (далее Компания) (Приложение 1) и ответьте на следующие вопросы:**

1. Какое содержание Компания вкладывает в понятие корпоративной социальной ответственности?
2. Социальную защиту какой группы стейкхолдеров Компания считает своим приоритетом?
3. В чем в Компании видится актуальность принятия Кодекса КСО?
4. На основе каких документов разработан Кодекс КСО Компании?
5. На какие цели направлена реализация мероприятий в области КСО Компании?
6. Перечислите принципы КСО Компании.
7. Какие организационные структуры или должностные лица осуществляют общее руководство КСО в Компании?
8. Назовите цели внутренней социальной ответственности Компании.
9. Назовите цели внешней социальной ответственности Компании
10. Какие социальные программы для работников Компании предусматривает данный Кодекс?
11. С чем, на Ваш взгляд, связано выделение управления окружающей средой в качестве одного из основных корпоративных приоритетов?
12. Каким образом Компания предполагает вносить вклад в укрепление финансовой стабильности РФ?

**Задание 2. Дайте развернутый ответ на вопросы.**

**Вариант 1.**

1. Раскройте сущность Глобального Договора ООН.
2. В чем заключается специфика реализации открытой формы КСО?
3. Раскройте особенности реализации КСО предприятиями малого и среднего бизнеса

**Вариант 2.**

1. В чем заключается специфика реализации скрытой формы КСО?
2. Раскройте содержание понятия «стейкхолдеры» и перечислите их виды.
3. Объясните специфику применения стандарта ISO 26000 и раскройте его содержание.

**Вариант 3.**

1. Перечислите уровни реализации КСО и раскройте их специфику.
2. Раскройте сущность корпоративного пенсионного обеспечения и механизм его реализации.
3. Раскройте правовые основы реализации КСО в РФ

**Тема 3. Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование**

**Задание 1. Дайте развернутый ответ на вопросы.**

**Вариант 1.**

4. Раскройте правовые основы реализации КСО в РФ
5. В чем заключается специфика реализации открытой формы КСО?

6. Раскройте особенности реализации КСО предприятиями малого и среднего бизнеса

**Вариант 2.**

4. В чем заключается специфика реализации скрытой формы КСО?
5. Раскройте содержание понятия «стейххолдеры» и перечислите их виды.
6. Объясните специфику применения стандарта ISO 26000 и раскройте его содержание.

**Вариант 3.**

4. Перечислите уровни реализации КСО и раскройте их специфику.
5. Раскройте сущность корпоративного пенсионного обеспечения и механизм его реализации.
6. Раскройте правовые основы реализации КСО в РФ

**Тема 6. Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки**

**Задание 1. Дайте развернутый ответ на вопросы.**

**Вариант 1.**

1. Раскройте механизм влияния КСО на деловую репутацию компании и методы оценки деловой репутации.
2. Перечислите основные обязанности менеджера по КСО.
3. Раскройте сущность основных походов к управлению КСО.
4. Раскройте различие между качественными и количественными методами оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.

**Вариант 2.**

1. Перечислите 10 принципов Глобального Договора.
2. Раскройте сущность системы экологического менеджмента.
3. Перечислите основные векторы развития КСО
4. Раскройте содержание методов оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.

**Задание 2. Найдите и исправьте ошибки в предлагаемых отрывках текста.**

1. По определению Еврокомиссии, корпоративная социальная ответственность – это концепция, отражающая продиктованное государством решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды.
2. Пристальное внимание западной общественности к вопросам социальной ответственности бизнеса вызвало к жизни появление эталонных моделей социально ответственных корпораций. В частности, Ф.Герцберг в своей книге «Культура корпорации» показал образ социально ответственной корпорации.
3. Европейская модель корпоративной социальной ответственности не является скрытой линией поведения компании. Наоборот, та корпоративная деятельность, которая

традиционно рассматривается в США как КСО (т.е. проводимая исключительно по инициативе самого бизнес- сообщества), в Европе, как правило, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств.

4. Международный Стандарт ISO 28000 представляет руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам интеграции социальной ответственного поведения в стратегии, системы, практики и процессы организации.

5. Государственные организации обязаны использовать этот Международный Стандарт ISO 28000. Он, однако, не предназначен для того, чтобы заменить, изменить или каким-либо образом поменять обязательства государства.

6. Стандарт ISO 28000 предназначен и подходит для целей сертификации, обязательного или контрактного применения. Он предназначен для создания нетарифных барьеров в торговле, а также для изменения законодательно определенных обязательств организаций.

7. Одной из форм осуществления международных инициатив в рассматриваемой области стал Глобальный Протокол ООН (Global Compact), участниками которого являются сотни крупнейших компаний, ведущие профсоюзные организации, правозащитные и экологические объединения.

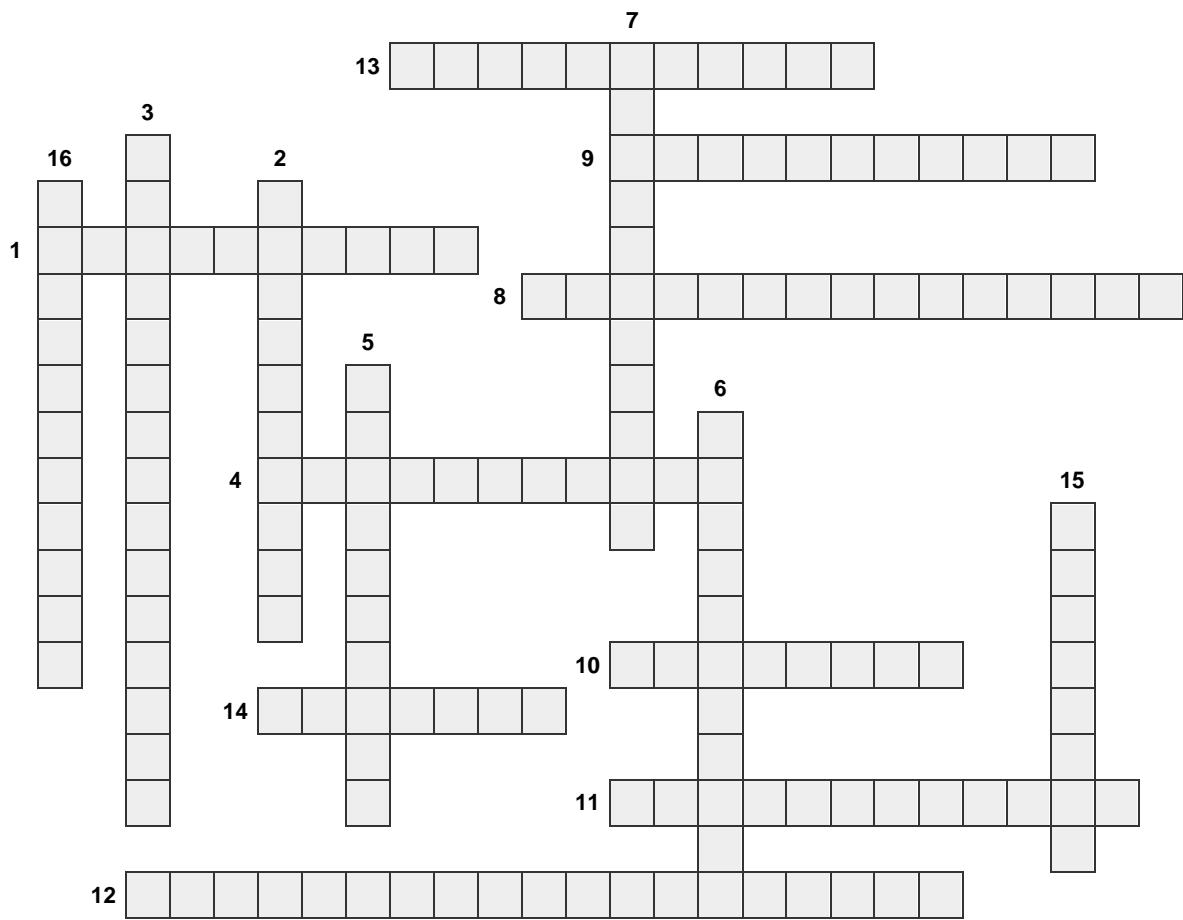
8. Корпоративная социальная ответственность предполагает выделение следующих уровней: микроуровень (ответственность перед сотрудниками, партнерами, акционерами и потребителями); макроуровень (ответственность перед местным сообществом); мезоуровень (ответственность перед государством); мегауровень (ответственность перед мировым сообществом).

9. Индекс «Вектор устойчивого развития» - второй в линейке индексов, который разрабатывался в рамках проекта «Социальный капитал». Первый индекс – «Ответственность и инициативность» оценивал уровень раскрытия информации о КСО крупнейшими российскими компаниями.

10. Классическая модель КСО основывается на том, что рациональные экономические интересы ориентируют бизнес только на получение максимальной прибыли, но не на улучшение собственной «среды обитания» – социальной, экологической, политической – путем добровольного инвестирования полученной прибыли в соответствующие институты.

## **Тема 7. Сущность социального инвестирования и показатели экономической деятельности. Социальная политика организации**

### **Задание 1. Заполните поля кроссворда, ответив на его вопросы**



**По горизонтали:**

1. Социальные ..... - форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионе присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества.
4. Целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества и государства, одна из основных сфер социального инвестирования.
8. Совокупность правовых, организационных, финансовых и других мер, которые обеспечивают каждого гражданина необходимыми услугами в медицинской сфере, важнейший объект социального инвестирования.
9. Политическая организация общества, обеспечивающая его единство и целостность и выступающая основным субъектом социального инвестирования.
10. Один из основных стейкхолдеров любой организации.
11. Группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит.
12. Оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается.
13. Один из принципов КСО.

**По вертикали:**

2. Один из принципов КСО.
3. Субъективная обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия.
5. Юридическое лицо, учредители (участники) которого обладают правом участия (членства) в нем и формируют его высший орган.
6. Уровень реализации КСО, предполагающий ответственность перед местным сообществом.

7. Уровень реализации КСО, предполагающий ответственность перед мировым сообществом.
15. Нормативный документ, который разработан на основе согласия сторон и утвержден уполномоченным органом, в котором определяются для длительного и постоянного пользования правила, характеристики или общие принципы, затрагивающие разные виды деятельности или их результат.
16. Человеколюбие, забота об улучшении жизни человечества.

**Критерии оценки (в баллах):**

«Отлично» ставится студенту, если он полностью выполняет задание, раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Хорошо» ставится студенту, если он в целом выполняет задание, дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Удовлетворительно» ставится студенту, если он частично выполняет задание, при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично выполнить задание, ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

**Задания для опроса**

**Тема 8. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения. Роль международных организаций и социальной (нефинансовой) отчетности.**

**Задание для письменного опроса:**

Задание 1. Заполните таблицу «Уровни КСО»

| № | Уровень КСО  | Описание |
|---|--------------|----------|
| 1 | Микроуровень |          |
| 2 | Мезоуровень  |          |

|   |              |  |
|---|--------------|--|
| 3 | Макроуровень |  |
| 4 | Мегауровень  |  |

**Вопросы для устного опроса:**

1. Дайте определение КСО, предложенное Еврокомиссией.
2. Нарисуйте эталонную модель КСО.
3. Охарактеризуйте современные тренды в развитии КСО
4. Назовите основные проблемы реализации КСО в РФ.
5. Раскройте сущность и понятие социальных инвестиций.
6. Назовите основные принципы КСО
7. Охарактеризуйте управление КСО.
8. Какие стандарты регулируют КСО. Раскройте их сущность.
9. Раскройте роль международных организаций в реализации КСО.
10. Охарактеризуйте взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения.
11. Раскройте сущность институционального оформления КСО.
12. Раскройте причины усиления внимания корпораций к практике КСО.

**Критерии оценки (в баллах):**

«Отлично» ставится, если студент полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.

«Хорошо» ставится, если студент в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.

«Удовлетворительно» ставится, если студент при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.

«Неудовлетворительно» ставится если студент не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

**Вопросы к экзамену**

1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности. Основные международные подходы к определению корпоративной социальной ответственности.

2. Причины усиления внимания корпораций к практике КСО. Основные этапы становления концепции корпоративной социальной ответственности.
3. Признаки социально ответственной корпорации. Эталонная модель КСО. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
4. Основные принципы корпоративной социальной ответственности.
5. Уровни корпоративной социальной ответственности. Их взаимосвязь.
6. Понятие стейкхолдеров. Характеристика основных групп заинтересованных сторон (стейкхолдеров) и их роль в деятельности компании.
7. Открытая и скрытая модели КСО, их преимущества и недостатки.
8. Правовые основы реализации КСО. Корпоративная социальная ответственность как форма юридической ответственности
9. Стандарты корпоративной социальной ответственности, реализуемые в РФ.
10. Глобальный Договор и его роль в усилении корпоративной социальной ответственности.
11. Сущность и понятие социальных инвестиций. Принципы оценки количественного и качественного индекса социальных инвестиций.
12. Основные направления корпоративной социальной ответственности.
13. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения.
14. Внутренняя социальная политика компании. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал»
15. Корпоративное пенсионное обеспечение. Перспективы КПО в России.
16. Роль международных организаций в реализации корпоративной социальной ответственности.
17. Основные проблемы реализации корпоративной социальной ответственности в РФ.
18. Критерии оценки корпоративной социальной ответственности.
19. Управление корпоративной социальной ответственности. Функциональные обязанности менеджера по корпоративной социальной ответственности.
20. Оценка деловой репутации на основе корпоративной социальной ответственности.
21. Современные тренды в развитии корпоративной социальной ответственности.
22. Коллективный договор как инструмент социального партнерства
23. Роль государства в реализации корпорациями принципов корпоративной социальной ответственности.
24. Специфика корпоративной социальной ответственности для малого бизнеса.
25. Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организаций.
26. Основные стандарты социальной отчетности.
27. Корпоративная социальная ответственность и имидж организации.
28. Основные направления взаимодействия бизнеса и власти в продвижении принципов КСО в России.
29. Модели взаимодействия бизнеса, общества и государства: плуралистическая и неокорпоратистская.
30. Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики.

**Критерии оценки:**

«Отлично» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания

выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

**«Хорошо»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

**«Удовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

**«Неудовлетворительно»** ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.