

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

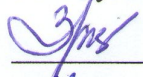
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Теория организации и организационного проектирования»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е.В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-3	Теория организации и организационного проектирования	Управление HR-проектами, Управление кадровыми рисками	
ПК-6	Теория организации и организационного проектирования	Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	Организационно-управленческая и экономическая практика
ПК-28	Теория организации и организационного проектирования	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Теоретический образ организаций	ОПК-3	знать: – ☐ основные принципы и специфику организационного

			проектирования систем управления человеческими ресурсами; уметь: – ☐ применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный; владеть: – ☐ методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами;
2	Организации: типологизация, структурирование и проектирование	ПК-6	знать: – ☐ модели оргпроектирования; уметь: – ☐ разрабатывать проекты организационных структур систем управления человеческими ресурсами, исходя из критериев социально- экономической эффективности и экономической устойчивости социально- экономической системы; владеть: – ☐ навыками планирования и организации проектных работ;
3	Проблемы функционирования и жизнеобеспечения организаций	ОПК-3, ПК-28	знать: – ☐ этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами; уметь: – ☐ применять на практике основные методы организационного проектирования: вербальное построение, графическая интерпретация, аналитический, оптимизационный; владеть: – ☐ методами экспертного оценивания проектов организационных структур систем управления человеческими ресурсами;
4	Практическая методология в обучении организационному проектированию	ПК-6	знать: – ☐ этапы организационного проектирования систем управления человеческими ресурсами; уметь: – ☐ разрабатывать проекты организационных структур систем управления человеческими

			ресурсами, исходя из критериев социально- экономической эффективности и экономической устойчивости социально- экономической системы; владеть: – ☐ навыками планирования и организации проектных работ;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-3	Не систематическое использование знаний о владении комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.	Определенные пробелы в умениях проявлять комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.	Сформированное умение проявлять видение современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом.
ПК-6	Не систематическое использование умений определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	Определенные пробелы в умениях определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.	Сформированное умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
ПК-28	Не систематическое владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Определенные пробелы в умениях использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Сформированное умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-3	1л
2	Контрольная работа	12	ПК-6	1л
3	Реферат	10	ПК-28	1л
4	Конспект статьи	10	ПК-6	1л
5	Статья	13	ПК-6	1л
6	Опрос	15	ОПК-3	2з
7	Контрольная работа	12	ПК-6	2з
8	Реферат	10	ПК-28	2з
9	Конспект статьи	10	ПК-6	2з
10	Статья	13	ПК-6	2з
11	Экзамен	40	ОПК-3, ПК-6, ПК-28	2з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Теория организации и организационного проектирования»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа

«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3).

Перечень вопросов для обсуждения

1. Понятие организации
2. Системные свойства организации
3. Понятие, особенности и цели социальных и социально-экономических организаций
4. Организация как открытая система. Основополагающие процессы жизнедеятельности организаций
5. Внутренняя среда организации
6. Внешняя среда и адаптация системы
7. Классификация организаций
8. Современные организационно-правовые формы организаций
9. Понятие, сущность и классификация законов организации
10. Закон синергии
11. Закон самосохранения
12. Закон развития
13. Закон информированности-упорядоченности
14. Закон единства анализа и синтеза
15. Закон пропорциональности и композиции
16. Специфические законы социальной организации
17. Общив принципы организации
18. Принципы статической и динамической организации
19. Принципы рационализации. Взаимосвязь законов организации
20. Понятие и виды групп
21. Характеристика формальных и неформальных групп и их влияние на эффективность.
22. Формирование групп
23. Понятие команды. Этапы построения команды
24. Группа и команда: сходство и различие
25. Лидер группы и его влияние на эффективность работы
26. Методы влияния: через страх, традиции, положительное подкрепление, разумную веру, убеждение, участие
27. Понятие лидерства и его отличие от управления

28. Эволюционное развитие теории лидерства (личностный, поведенческий и ситуационный подходы)
29. Понятие и сущность организационного поведения
30. Факторы, формирующие индивидуальное поведение
31. Процесс формирования и развития личности в организации
32. Личностные ценности и установки
33. Приверженность организации
34. Механизм мотивации
35. Классификация содержательных теорий мотивации
36. Классификация процессуальных теорий мотивации

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

1. Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	1	От 3 до 4
1. Соответствие высказываний теме	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно соответствуют теме	Высказывания полностью соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания
5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии

дискуссии		обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА (до 12 баллов)

Проверяемые компетенции:

-умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы в рамках изучения тематического раздела «Организация бухгалтерского учета в образовательной организации». Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 15 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания контрольной работы

Вариант 1

Задание:

1. Составьте оптимальную структуру бухгалтерии для бюджетного учреждения
2. Определите должностные инструкции бухгалтеру (по одному из участков)
3. Разработайте документооборот одному из участков бухгалтерии

Вариант 2

Задание: Задача

1. Бюджетное учреждение приобрело за счет бюджетных средств мебель стоимостью 72 000 руб. (в том числе НДС 10 983 руб.). Предварительно был перечислен аванс в размере 20 % от стоимости договора. Затраты по доставке мебели составили 1200 руб. (в том числе НДС 183 руб.); мебель перед передачей в эксплуатацию необходимо было собрать. Сборка мебели осуществлялась подрядчиками по договору гражданско-правового характера. Заработная плата работников, участвующих в сборке, составила 3000 руб.

Задание:

1. Определите фактические затраты на приобретение основных средств
2. Отрадите приведенные операции по счетам бюджетного учета
3. Определите и составьте первичные документы
4. Определите регистры учета

Рекомендуемая литература

Основная литература

Дресвянников, В. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева ; В. А. Дресвянников. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks.. 2. Теория менеджмента [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата : учебник для студентов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям : учебник по направлению "Менеджмент" / В. Г. Антонов [и др.] ; под ред. В. Я. Афанасьева ; Гос. ун-т управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2015. - 665 с.

-

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

-умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28)

Темы для написания рефератов:

- Организация как система. Системный анализ функционирования.
2. Проблемы эффективности функционирования организации.
3. Анализ особенностей социально-экономических организаций.
4. Анализ системы управления организацией (состав, структура, особенности).
5. Анализ функционального содержания организации.
6. Проблемы разработки функциональной структуры организации.
7. Анализ условий оптимального построения функциональной системы управления.
8. Проблемы использования ФСА как инструмента исследования организационных структур управления.
9. Проблемы построения оптимальной бюджетной системы организации.
10. Анализ финансовой устойчивости организации.
11. Проблемы управления инвестиционным процессом в организации.
12. Анализ процессов формирования самоорганизации и самоуправления в организации.
13. Анализ условий действия законов синергии, самосохранения и развития.
14. Анализ условий действия законов информированности-упорядоченности, анализа и синтеза, композиции и пропорциональности.
15. Анализ организационно-экономических основ устойчивого функционирования организации.
16. Проблемы управления персоналом организаций.
17. Проблемы управления занятостью в организации.
18. Анализ организации в системе социальной защиты населения.
19. Анализ принципов формирования организационных систем.
20. Информационные технологии в управлении организацией.
21. Структура группы.
22. Система управления организации.
23. Социальная организация.
24. Планирование организационных систем.
25. Исследование операций.
26. Проблемы сочетания формального и неформального в социальной организации.

Методические указания для написания рефератов

С целью более глубокого и всестороннего изучения тем курса «Государственное регулирование экономики» студент в течение семестра должен подготовить и защитить реферат по одной из предложенных тем.

При подготовке реферата необходимо выполнить следующее:

- использовать не менее 15 литературных источников (в том числе нормативно-правовые акты, статьи, официальные сайты органов власти и/или учреждений культуры и т. п.);
- обосновать актуальность выбранной темы реферата;
- сделать вывод по итогам работы.

В основной части реферата необходимо раскрыть тему и доказать ее актуальность.

Реферат должен иметь план (содержание), включающий в себя не более 3–5 основных вопросов темы, не считая введения и заключения. Пункты плана являются заголовками соответствующих разделов текста работы. Объем реферата зависит от характера темы и должен быть в пределах 20–25 страниц. Для более полного развития темы необходимо соответствующее оформление статистического материала в виде таблиц, графиков, диаграмм, однако не следует увлекаться их количеством. Реферат студент представляет на рецензирование кому-либо из сокурсников в установленные преподавателем сроки.

Критерии оценки рефератов

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	1
Анализ, обобщение, критическое осмысление учебного материала	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	2
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	2
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6).

Проблемная область:

Оценка эффективности кадрового делопроизводства.

Примерная тематика научных статей для конспекта:

1. Современные технологии оценки оптимизации кадрового делопроизводства.
2. Роль оценки кадрового делопроизводства в деятельности организации.
3. Информационные технологии в кадровом делопроизводстве
4. Современные подходы к совершенствованию кадрового делопроизводства.

Конспект научной статьи - краткое изложение материала статьи, в котором дается последовательное и логичное описание основного содержания в повествовательной форме.

Критерии оценки конспектов лекции

Критерии	Показатели	Баллы
Содержание записей	Своевременность записи, объем, структура	2

Ориентирование студента в лекционном материале	-- Ориентация в общей композиции текста (умение определить вступление, основную часть, заключение; определять логико-смысловую канву лекции, понять систему изложения информации в целом, определить детализирующую информацию). -- Лаконичность представления информации.	4
Качество конспекта	Критерии качества: - краткость (конспект не должен превышать 1/8 от первичного текста); - ясная, четкая структуризация материала, что обеспечивает быстрое его считывание; - содержательная точность или научная корректность; - наличие образных или символических опорных компонентов; - оригинальность обработки материала (наличие вопросов, собственных суждений, своих символов, знаков и т.п.); - адресность (четко фиксированные выходные данные, указание страниц цитирования отдельных положений и т.п.)	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

-умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)

Предлагаемые темы статей.

1. Общий механизм принятия решений в управленческом консультировании.
2. Модели принятия управленческих решений.
3. Общие принципы стратегического менеджмента.
4. Реализация консалтинговых решений.
5. Организационные изменения: понятие, виды, процесс изменений.
6. Причины сопротивления организационным изменениям.
7. Модель анализа «Силовое поле»
8. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям
9. Отраслевая специализация в консалтинге.
10. Проблемы перехода на мировые стандарты менеджмента.
11. Процесс привлечения независимого консультанта.
12. Покупка интеллектуального потенциала в России.
13. Формы профессиональных консалтинговых услуг.
14. Проблемная диагностика в консалтинге.
15. Финансово-экономический анализ в консалтинге.
16. Разработка программы санации в рамках консалтингового проекта.
17. Консультирование в сфере активного маркетинга.
18. Консультирование в сфере налоговой политики.
19. Консультирование в сфере инвестиционной политики.
20. Аналитическая подсистема, внутренние консультанты.

21. Преимущества консультантов по менеджменту перед менеджерами.
22. Консалтинговые услуги в форме проектов
23. Процессное и экспертно-процессное консультирование.
24. Экспертное и экспертно-обучающее консультирование.
25. Приобретение готовых решений в консалтинге.
26. Местные органы власти и консалтингового бизнес.
27. Стремительно растущие предприятия и банки на рынке консалтинга.

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

6. Экзамент, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

– владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3).

-умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)

-умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28)

Экзамен проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов:

1. Кадровая политика как элемент стратегии развития организации.
.Выбор стратегии управления человеческими ресурсами
2. Формирование кадровой политики предприятия
3. Кадровая политика кризисного предприятия
4. Планирование потребности в персонале.

5. Маркетинг персонала
6. Описание должностей и их классификация
7. Новые подходы к составлению должностных инструкций
8. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
9. Управление компетенцией персонала
10. Прием на работу и отбор персонала
11. Тестовые испытания при приеме на работу
12. Система комплектования предприятия кадрами
13. Опыт российских и зарубежных предприятий в организации процедуры проверки кандидатов на должность
14. Особенности отбора менеджеров среднего и высшего уровней
15. Управление адаптацией работников
16. Программы ориентации служащих в делах компании
17. Программы введения руководителя в должность
18. Формирование и поддержание высокоэффективных трудовых коллективов
19. Формирование рациональной профессионально-квалификационной структуры кадров предприятия
20. Регулирование внутрипроизводственного движения кадров
21. Методические подходы к оценке и аттестации персонала
22. Оценка эффективности труда специалистов
23. Деловая оценка работников экономической службы
24. Аттестация кадров и ее процедура
25. Эффективное использование кадрового потенциала предприятия

Критерии оценки:

Оценивание студентов на экзамене проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–4 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.