

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 **«Инновационные методы развития трудового потенциала»**

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

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудиска
«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:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Управление компетенциями работника	
ОК-3	Управление организационной культурой	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и интеллектуальная собственность, Управление качеством кадрового консалтинга, Управление компетенциями работника	
ПК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и интеллектуальная собственность, Методы и технологии кадрового консультирования, Управление качеством кадрового консалтинга	Научно-исследовательская работа
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы	Преддипломная практика

		<p>проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника</p>	
--	--	---	--

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	Функционирование кадровых систем в условиях инновационного менеджмента	ОК-2-3	<p>знать: – базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития; уметь: – выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации; владеть: – важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации;</p>
2	Кадровые нововведения и инновационный потенциал	ПК-2, ПК-5	<p>знать: – базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития; уметь: – выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые</p>

			экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации; владеть: – важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации;
3	Развитие нововведений по стадиям технологии управления персоналом	ПК-5	знать: – базовые основы современной теории и методологии трудового потенциала организации и его развития; уметь: – выявлять и правильно интерпретировать наиболее острые экономические проблемы развития трудового потенциала, формировать предложения (рекомендации) по их возможному решению, принимать участие в их реализации; владеть: – важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике и управлении развитием трудового потенциала организации;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-2	Неполное представление о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.	Определенные пробелы в знаниях о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.	Сформированные систематические представления о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.
ОК-3	Неполное представление о формах готовности к саморазвитию, самореализации,	Определенные пробелы в знаниях о формах готовности к саморазвитию,	Сформированные систематические представления о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого

	использования творческого потенциала.	самореализации, использования творческого потенциала.	потенциала.
ПК-2	Не систематическое использование умений оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	Определенные пробелы в умениях оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.	Сформированное умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.

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

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

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

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

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. Зачет

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.

– готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3); – умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2); – умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «**Инновационные методы развития трудового потенциала**»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос, 15 баллов

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2)

- готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)

Опрос происходит в форме опроса и позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Опрос – важнейшее средство развития мышления и речи. Он обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя. Обучающая функция состоит в выявлении деталей, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену.

Темы опроса:

1. Охарактеризуйте структуру населения страны
2. Дайте характеристику трудовым ресурсам
3. Что такое воспроизводство населения?
4. Что такое абсолютные и относительные показатели движения населения?
5. Дайте характеристику основным видам миграции населения
6. Что такое трудовой потенциал?
7. Что такое сводный баланс трудовых ресурсов региона?
8. Понятие "кадровая политика".
9. Основные характеристики кадровой политики в организации.
10. Необходимость разработки кадровой политики в организации.
11. Чем характеризуется персонал организации?
12. В чем функциональные особенности различных кадровых структур?
13. Назовите основные признаки структурирования персонала организации.
14. В чем отличие статистической структуры персонала от аналитической?
15. Какова последовательность разработки штатного расписания?
16. В каких случаях вносятся изменения в штатное расписание?
17. Изменение приоритетов работы с персоналом в условиях рыночной экономики.
18. Основные направления кадровой политики организации и
19. методы ее разработки.
20. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики.
21. Понятие кадрового планирования. Стратегическое и оперативное планирование.
22. Меры по достижению или поддержанию количественного соответствия между
23. будущей потребностью в персонале и его наличием.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

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

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 5	От 5 до 15
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	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и	Стройность и логичность высказывания

высказывания		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 дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2)
- готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)

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

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 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 на контрольной работе

1. Труд и капитал как экономические факторы производства
2. Трудовой потенциал в системе экономических отношений
3. Основные компоненты трудового потенциала персонала
4. Сущность, цели и принципы кадровой политики
5. Этапы кадровой политики
6. Обеспечение организации персоналом
7. Организация привлечения и отбора персонала
8. Состав и структура трудового потенциала предприятия
9. Показатели продуктивности и рентабельности труда персонала
10. Заработная плата как цена труда персонала на предприятии
11. Стратегическое планирование развития кадрового потенциала на предприятии
12. Разработка системы управления трудовым потенциалом на предприятии
13. Интенсивность труда как фактор повышения трудового потенциала
14. Экономическая оценка использования трудового потенциала на производстве.
15. Инновационные методы оценки трудового потенциала организации.

Критерии оценки:

- 9-12 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.

- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.

- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.

- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

1. Этапы развития рынка труда в современных условиях развития экономики
2. Системный подход к управлению трудовыми ресурсами.
3. Тенденции развития и эффективности использования трудовых ресурсов в розничной торговле.
4. Концептуальные основы развития трудового потенциала в современных социально-экономических условиях.
5. Система показателей, характеризующих уровень развития трудового потенциала.
6. Трудовой потенциал как объект социального планирования.
7. Организация программно-целевого социального планирования развития трудового потенциала.

8. Социальные практики разработки целевых программ развития трудового потенциала в условиях современной России.

9. Рынок образовательных услуг как естественный регулятор формирования активной составляющей трудового потенциала общества.

10. Базисные и прогнозные оценки человеческих ресурсов, занятости и профессионального образования населения региона.

11. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества: состояние и проблемы их эффективного использования в современных условиях.

12. Роль трудового потенциала в развитии национальной экономики.

13. Современное состояние трудового потенциала в РФ.

14. Взаимодействие государства, частного бизнеса и общества как одно из важнейших направлений развития трудового потенциала страны.

15. Направления в развитии трудового потенциала РФ.

16. Аудит трудового потенциала.

17. Сравнительный анализ трудового потенциала России и развитых стран.

18. Оценка трудового потенциала на примере конкретного предприятия.

19. Технология формирования кадрового резерва организации.

20. Инновации в области найма персонала.

21. Методы определения потребности в персонале.

22. Профессиональная подготовка кадров как технология развития кадрового потенциала организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 3 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 3 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 3 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 4 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	1
	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;	1
5. Грамотность Макс. – 1 балл	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Конспект статьи позволяет формировать и оценивать умения обучающихся по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: обучающийся должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда обучающийся сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта статьи: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	5	соблюдена логика изложения вопроса статьи; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты статьи; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	4	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.
Удовлетворительно (0,5)	2	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала статьи, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты статьи.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

Примерная тематика научных статей

1. Трудовое законодательство России и других стран о рабочем времени.
2. Индикаторы оценки развития потенциала: зарубежный опыт.
3. Модели кадровой политики в мировой практике.
4. Материальное стимулирование труда работника. Составляющие заработной платы
5. Реклама при отборе и найме персонала
6. Виды конфликтов в трудовом коллективе.
7. Этапы отбора персонала в организацию.
8. Условия и этапы развития конфликтов в трудовом коллективе.
9. Деловая оценка персонала.
10. Методы урегулирования конфликтов в трудовом коллективе.
11. Виды и методы деловой оценки персонала.
12. Внешний набор персонала
13. Деловая карьера персонала.
14. Адаптация персонала
15. Стадии деловой карьеры персонала

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
--------------------------------	-----------------------	-------

1. Качество оформления научной статьи	<p>Статья содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы <p>Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.</p>	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	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	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

6. Зачет, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2)
- готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)
- умение оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2).
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5).

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

Перечень вопросов к зачету:

1. Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда.
2. Теория человеческого капитала.
3. Формы проявления труда. Классификация видов труда.
4. Сущность и теории капитала
5. Понятие «персонал организации». Классификации персонала по категориям.
6. Трудовой потенциал в системе экономических отношений: сущность, классификация, компоненты.
7. Кадровая политика: сущность, цели.

8. Принципы и этапы формирования кадровой политики организации.
9. Кадровое планирование: понятие, виды, этапы.
10. Основные подходы к формированию персонала. Этапы процедуры найма персонала.
11. Методика отбора персонала.
12. Должностная инструкция: значение и особенности составления.
13. Квалификационная карта и карта компетенций: сущность, назначение, характеристика.
14. Состав и структура трудового потенциала организации.
15. Показатели производительности труда персонала.
16. Показатели рентабельности продукции и производства.
17. Сущность и виды заработной платы.
18. Системы заработной платы за рубежом.
19. Методика расчета заработной платы (часовая, дневная, недельная, месячная, годовая)
20. Расчет фонда оплаты труда на предприятии.
21. Трудовое законодательство России и других стран о рабочем времени.
22. Принципы установления заработной платы.
29. Этапы стратегического планирования развития кадрового потенциала организации.
30. Индикаторы оценки развития потенциала: зарубежный опыт.
31. Модели кадровой политики в мировой практике.
32. Методы расчета кадрового потенциала на плановый период по каждому фактору (труд, земля, капитал).
33. Сущность и значение интенсификации труда.
34. Методы измерения интенсивности и тяжести труда.
35. Сущность и функции нормирования труда.
36. Виды норм труда.
37. Нормирование труда основных и вспомогательных рабочих.
38. Сущность и пути увеличения производительности труда.
39. Комплексные показатели для оценки уровня развития трудового потенциала организации.
40. инновационные методы планирования трудового потенциала организации.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание студентов на зачете 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 зачете 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 объеме, 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 1–14 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.