

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 **«Оценка эффективности кадровой службы»**

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

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Змс / *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:

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4);
- владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-4	Развитие систем менеджмента качества	Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	
ОПК-8	Технология управления развитием персонала	Бюджетирование управления персоналом, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	
ПК-6	Теория организации и организационного проектирования	Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	Организационно-управленческая и экономическая практика
ПК-23	Кадровый консалтинг и аудит	Консультирование и интеллектуальная собственность, Методология и практика прикладных HR-исследований, Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы, Управление качеством	Организационно-управленческая и экономическая практика

		кадрового консалтинга	
--	--	-----------------------	--

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	Принципы и основные подходы к анализу эффективности систем управления персоналом	ОПК-4	знать: – теоретические основы и закономерности функционирования систем управления персоналом; уметь: – выявлять проблемы системного характера при анализе конкретных систем управления персоналом, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; владеть: – навыками организационного проектирования систем управления персоналом;
2	Критерии эффективности кадровой службы	ОПК-8, ПК-6	знать: – принципы организации и основные этапы проведения анализа эффективности систем управления персоналом; уметь: – использовать основные количественные и качественные методы оценки эффективности систем управления персоналом; владеть: – навыками организационного проектирования систем управления персоналом;
3	Методы оценки эффективности кадровой службы	ПК-23	знать: – принципы обоснования выбора наиболее приемлемых в конкретной социально-экономической ситуации методов и инструментов исследования; уметь: – систематизировать и обобщать информацию по вопросам исследования систем управления

			персоналом; владеть: – навыками организационного проектирования систем управления персоналом;
--	--	--	---

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-4	Не систематическое применение способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.	Определенные пробелы применения способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.	Успешное и систематическое применение способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.
ОПК-8	Не систематическое владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.	Определенные пробелы в применении методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умения использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.	Успешное и систематическое владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем.
ПК-6	Не систематическое использование умений определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со	Определенные пробелы в умениях определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со	Сформированное умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

	стратегическими планами организации.	стратегическими планами организации.	
ПК-23	Не систематическое умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.	Определенные пробелы в умениях проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.	Сформированное умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-4	1у
2	Контрольная работа	12	ОПК-8	1у
3	Реферат	10	ПК-23	1у
4	Конспект статьи	10	ПК-6	1у
5	Статья	13	ПК-6	1у
6	Опрос	15	ОПК-4	1з
7	Контрольная работа	12	ОПК-8	1з
8	Реферат	10	ПК-23	1з
9	Конспект статьи	10	ПК-6	1з
10	Статья	13	ПК-6	1з
11	Зачет	40	ОПК-4, ОПК-8, ПК-6, ПК-23	1з

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Оценка эффективности кадровой службы»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

Опрос, 15 баллов

Проверяемые компетенции:

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)

Вопросы для устного обсуждения

1. Научная организация труда. Экономические, психофизиологические и социальные условия труда
2. Организация рабочих мест
3. Кабинетная, зальная, ячеистая системы планировки помещений. Нормы площади для размещения персонала по категориям
4. Безопасность труда персонала. Предупредительные мероприятия
5. Проверка техники безопасности, исследование негативных случаев.
6. Нормирование труда. Нормы времени, выработки, численности, обслуживания, управляемости
7. Методы нормирования труда
8. Нормативы труда. Типовые нормативы трудоемкости управления. Нормативы времени на делопроизводство
9. Состав и виды кадровой документации.
10. Информационное обеспечение работы с кадрами. Информационные показатели.
11. Организационно-распорядительная документация
12. Организационные документы. Последовательность разработки и применение
13. Распорядительные документы. Информационно-справочные документы
14. Положение о кадровой службе.
15. Организационные формы кадровых служб. Штатная численность Кадровых служб. Нормативно-методические материалы.
16. Структура и состав организации. Структура и штатная численность
17. Штатное расписание. Структурные подразделения
18. Должностной и численный состав
19. Расчет численности персонала. Базовая потребность в кадрах
20. Укрупненные нормативы численности. Дополнительная потребность.
21. Долговременная потребность в специалистах
22. Особенности штатного расписания негосударственной организации. Гибкая организационная структура
23. Взаимозаменяемость специалистов. Освоение смежных профессий
24. Типовые правила внутреннего трудового распорядка. Общие положения. Порядок приема и увольнения
25. Основные обязанности работников и администрации. Рабочее время. Поощрения. Ответственность за нарушения дисциплины
26. Положение о персонале коммерческой организации.

27. Принципы взаимоотношений администрации и персонала. Контрактная система найма персонала.
28. Социальные гарантии персонала
29. Кодекс деловой этики. Правила делового поведения персонала. Гибкий график рабочего времени. Организационная культура. Имидж организации
30. Подбор кандидатов. Внутренние и внешние источники комплектования кадров
31. Работа кадровой службы по созданию конкурса. Кадровый резерв
32. Комплект документов при приеме на работу. Заявление. Анкетные данные. Автобиография
33. Документы об образовании и профессии. Характеристика с места последней работы
34. Принятие решения о приеме
35. Проверка личностных и профессиональных качеств кандидатов.
36. Профессиональный отбор

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)

Перечень вопросов для контрольной работы

1. Менеджмент персонала в системе управления организацией. Связь системы управления персоналом с целями организации.
2. Соответствие кадрового менеджмента состоянию внешней среды и культуре организации.
3. Целостность системы кадрового менеджмента. Основные цели и функции системы управления персоналом.
4. Система кадрового менеджмента в организации. Кадры организации как объект управления.
5. «Узкое» и «широкое» толкование термина кадровая политика.
6. Основные направления развития службы управления персоналом в современных условиях.
7. Менеджмент персонала и развитие организации.
8. Источники противоречий и препятствий в деятельности менеджеров персонала.
9. Социальное планирование инноваций в менеджменте персонала.
10. Инноватика в менеджменте персонала.
11. Особенности взаимоотношений менеджеров персонала и руководителей.
12. Особенности открытой и закрытой кадровой политики.
13. Восприятие аттестации различными категориями работников организации.
14. Методы исследования и оценки творческого (инновационного) потенциала специалистов.
15. Автоматизация подпроцессов менеджмента персонала.

Реферат

Проверяемые компетенции:

- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижении целей организации (ПК-23)

Темы для написания рефератов:

1. Кадровые решения в процессе принятия управленческих решений.
2. Технологии принятия решений: метод анализа иерархий.
3. Влияние кадровых решений на эффективность управления.
4. Психология принятия управленческих решений по кадрам.
5. Принятие управленческих решений в работе с персоналом
6. Технологии принятия кадровых решений в трудах зарубежных исследователей.
7. Инновационные кадровые решения в современном производстве.
8. Кадровые решения с позиций процессного подхода.
9. Проектирование кадровых решений.
10. Подготовка и проведение тренинга разработки, обоснования и принятия кадровых решений.
11. Качество и эффективность кадрового решения.
12. Организационно-психологические предпосылки качества решений.
13. Эффективность кадровых решений и ее составляющие.
14. Ситуационный подход к выбору стиля принятия кадровых решений
15. 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

Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

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

Подготовка научной статьи является заданием дополнительной части рейтинг-плана, студенты определяют необходимость выполнения задания самостоятельно.

Форматом выполнения задания является написание научной статьи. Основной задачей статьи является раскрытие содержания той или иной проблемы и освещение ее важнейших аспектов. Главными требованиями к научной статье являются: полнота представленной информации, соответствие целевому назначению издания, научность и вместе с тем доступность широкому кругу читателей при любой сложности темы. Стиль изложения статьи обычно характеризуется научным стилем, сжатостью, лаконичностью изложения сущности того или иного предмета или явления. Но ввиду большого объема статей в рамках данного учебного задания необходимо разделение текста абзацами: это важный способ демонстрации смысловой конструкции текста и логической последовательности авторских размышлений. Ссылки не допускаются, однако статью завершает полный библиографический список изданий по теме. Минимальный объем статьи в рамках данного учебного задания составляет 5 страниц 12-м шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа и библиографического списка). Техническое оформление задания (включая титульный лист и библиографический список) – типовое.

Перечень статей

1. Типология консультационных организаций.

2. Организационные формы кадрового консалтинга.
3. Структура и содержание отчетов в консультационном проекте.
4. Взаимосвязь аудита и консультирования.
5. Причины использования аудита и консультирования.
6. Взаимосвязь управленческого аудита с наукой об управлении.
7. Эволюция понятия «Аудит персонала»
8. Место аудита в системе управления персоналом организации.
9. Возможности аудита персонала.
10. Уровни проведения аудита персонала.
11. Методология аудита персонала.
12. Исследовательские подходы к аудитам.
13. Инструменты исследования человеческих ресурсов.
14. Последовательность диагностических операций в аудите персонала.
15. Управленческое консультирование в области управления персоналом.
16. Сферы кадрового консалтинга.
17. Консультирование процессов управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки реферирования научных статей: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	13	если выполнены все требования; обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы
Хорошо (0,75)	11	основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы
Удовлетвори тельно (0,5)	8	имеются существенные отступления от требований. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод
Неудовлетво рительно		тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание

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. Роль человеческого фактора в инновационных процессах.
2. Личностные характеристики делового человека.
3. Цель и необходимость развития персонала организации.
4. Жизненный цикл организации и динамика персонала.
5. Основные этапы цикла развития персонала в зависимости от цикла инновационного продукта.
6. Мотивации должностного роста.
7. Карьерный самоменеджмент.
8. Баланс успехов и неудач карьерного роста.

9.Диагностика и развитие карьерной одаренности.

10. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

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

Зачет,40 баллов

Проверяемые компетенции:

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОПК-4)
- владение методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем (ОПК-8)
- умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6)
- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации (ПК-23)

Соотношение понятий «потенциал», «развитие», «развитие персонала», «карьерное развитие»».

2. Содержание работы по развитию персонала организации.
3. Структура профессионально-личностного потенциала.
4. Взаимосвязь оценки персонала и развития его кадрового потенциала.
5. Методы оценки персонала.
6. Алгоритм оценки.
7. Оценка потенциальных возможностей кандидата на вакантную должность.
8. Аттестация персонала: содержание, процедура.
9. Использование результатов аттестации персонала в проектировании карьеры специалиста.
10. Карьерный потенциал как важный фактор развития организации.
11. Понятие «карьера», типы и стадии карьеры.
12. Модели карьеры: на производстве, в сфере государственного управления, в бизнес среде.

13. Планирование карьеры и управление карьерой: их соотношение.
14. Технология продвижения и развития карьеры сотрудника.
15. Формирование кадрового резерва.
16. Этапы работы с кадровым резервом.
17. Виды программ профессиональной подготовки кадрового резерва.
18. Характеристика последипломного образования.
19. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.
20. Характеристика обучения кадров.
21. Внутрифирменное обучение.
22. Требования к кадровому обеспечению учебных программ.
23. Развивающие технологии последипломного образования.
24. Мониторинг профессионального развития личности.
25. Диагностическое интервью
26. Технологии социально-профессионального саморазвития.
27. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
28. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
29. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.
30. Понятие «технология». Технологии развития личности.
31. Понятие личности. Структурные компоненты личности.
32. Стадии профессионального развития персонала в организации.
33. Алгоритм проектирования: целеполагание, формирование задач развития личности, определение содержания развивающего учебного материала и составляющие программы, определение состава активных форм и методов развития личности.
34. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.

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 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.