

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
практики*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по практике «**Организационно-управленческая и экономическая практика**»

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

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Змс / *Е.В. Зудика*
«*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 прохождения практики направлен на овладение следующими компетенциями:

- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-25).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-3	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Маркетинг консультационных услуг, Управление кадровыми рисками	Организационно-управленческая и экономическая практика
ПК-6	Теория организации и организационного проектирования	Оценка оптимизация кадрового делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы	Организационно-управленческая и экономическая практика
ПК-7	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой	Организационно-управленческая и экономическая практика
ПК-10	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Бюджетирование управления персоналом	Организационно-управленческая и экономическая практика
ПК-23	Кадровый консалтинг и аудит	Консультирование и интеллектуальная собственность, Методология и практика прикладных HR-исследований, Оценка оптимизация кадрового	Организационно-управленческая и экономическая практика

		делопроизводства, Оценка эффективности кадровой службы, Управление качеством кадрового консалтинга	
ПК-25	Теория и практика кадровой политики государства и организации	Маркетинг консультационных услуг, Экономика и организация консалтинговых услуг	Организационно- управленческая и экономическая практика

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 прохождения практики

№	Разделы практики	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Получение индивидуального задания по прохождению организационно-управленческой практики	ПК-3, ПК-6	знать: – отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; - особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; - основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; - принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; - особенности обеспечения

			конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда; уметь: – осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала; - владеть: – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;
2	Составление плана выполнения работ	ПК-6-7, ПК-10	знать: – отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и

			организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда; уметь: – осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала; владеть: – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные
--	--	--	---

			информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;
3	Прохождение практики на предприятии	ПК-6, ПК-23, ПК-25	знать: – отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда;

			уметь: – осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала; владеть: – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;
4	Выполнение анализа собранного материала	ПК-3, ПК-23	знать: – отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и

			процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда; уметь: – осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала; владеть: – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;
5	Оформление отчёта по организационно-управленческой практике	ПК-6	знать: – отраслевое назначение объекта практики, ассортимент оказываемых услуг или производимых товаров; задачи, структуру и организацию работы экономических служб и

			подразделений предприятия; особенности анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления; основные принципы и методы оценки труда и личных качеств человека, методы управления человеческими ресурсами; принципы принятия и реализации экономических и управленческих решений; методы получения статистической информации, и ее обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия; основы проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами; особенности обеспечения конкурентоспособности персонала организации; основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления человеческими ресурсами при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала; уметь: использовать нормативные правовые документы в своей деятельности; рассчитывать основные экономические показатели; применять методы анализа организации оплаты труда; уметь: – осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования; оценивать качество организации оценки персонала; - владеть: – основными методами, способами и средствами получения, хранения и переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией; методами и программными средствами обработки деловой информации, способен взаимодействовать со
--	--	--	--

			службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы; быть готов: к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала; участвовать в реализации программы организационных изменений, способен преодолевать локальное сопротивление изменениям;
--	--	--	---

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-3	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособности персонала.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособности персонала.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособности персонала.
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-7	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.
ПК-10	Не систематическое использование умений	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и	Сформированное умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в

	разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.	области управления персоналом.
ПК-23	Не систематическое умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации.	Определенные пробелы в умениях проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации.	Сформированное умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персонала в достижении целей организации.
ПК-25	Не систематическое умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения.	Определенные пробелы в умениях проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения.	Сформированное умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	План выполнения работ	15	ПК-3	1з
2	Прохождение практики	23	ПК-6-7	1з
3	Анализ собранного материала	22	ПК-6, ПК-10, ПК-23, ПК-25	1з
4	Отчет	40	ПК-3, ПК-6-7, ПК-10, ПК-23, ПК-25	1з

Итоговая оценка по практике определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в процессе прохождения практики и в период промежуточной аттестации.

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. План выполнения работ
2. Прохождение практики
3. Анализ собранного материала
4. Отчет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «**Организационно-управленческая и экономическая практика**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа

«Организация кадрового консалтинга»

1. План выполнения работ – 15 баллов

Проверяемые компетенции:

–умение разрабатывать и внедрять политику привлечение, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3).

План выполнения работ состоит из следующих этапов:

1. Ознакомление с отраслевым назначением объекта практики, ассортиментов оказываемых услуг, или производимых товаров.
2. Определение задач, структуры и организации работы экономических служб и подразделений предприятия.
3. Проведение анализа и обобщения экономических, социальных и организационных показателей, характеризующих состояние производства и управления.
4. Знакомство с кадровой политикой рассматриваемого предприятия. Рассмотрение основных принципов и методов оценки труда и личных качеств человека, методов управления человеческими ресурсами. Определение принципов принятия и реализации экономических и управленческих решений.
5. Изучение методов получения статистической информации, и её обобщения; способы оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия.
6. Анализ способов оценки управленческого и производственно-экономического потенциала предприятия.
7. Изучение особенностей проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами. Выявление особенностей обеспечения конкурентоспособности персонала организации.
8. Разработка мероприятий по внедрению политики привлечение, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
9. Принимать участие в процедуре оценки персонала предприятия.
10. Создавать мероприятия по преодолению сопротивления персонала.
11. Выполнение индивидуального задания практики.

На основании планы выполнения работ составляется перечень выполненных работ совместно с руководителем практики от предприятия по нижеприведенной форме.

Месяц и число	Подразделение предприятия	Краткое описание выполненной работы	Подпись руководителя практики
1	2	3	4

Начало практики _____ Конец практики _____

Подпись практиканта _____

Содержание и объем выполненных работ подтверждаю.

Руководитель практики от предприятия _____
(подпись) (инициалы и фамилия)

Руководитель практики от университета _____
(подпись) (инициалы и фамилия)

Критерии оценки плана выполнения работ

Критерии	Показатели	Баллы
Качество выполнения плана	- своевременность и полнота выполнения; - положительный отзыв руководителя от предприятия.	0-5
Выполнение индивидуального задания	- соответствие выполненного задания поставленным целям	0-5
Владение профессиональными компетенциями	Использование профессиональных компетенций при выполнении видов деятельности	0-5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Прохождение практики – 23 балла

Проверяемые компетенции:

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

- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

Организационно-управленческая и экономическая практика содержит ряд ключевых этапов:

1. Теоретическая подготовка.
2. Практическая работа.
3. Первичная обработка материала, подготовка аналитических материалов по теме магистерской диссертации (обоснования темы магистерской диссертации).

Теоретическая подготовка в ходе организационно-управленческой практики предполагает:

- углубленное изучение источников информации, соответствующих магистерской программе;
- расширение знаний основных понятий, категорий и инструментов дисциплин профессионального цикла магистерской программы.

Практическая работа включает:

осуществление поиска информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных задач;

осуществление выбора инструментальных средств для обработки данных в соответствии с поставленной задачей;

апробация современных методов сбора, обработки и анализа собранных данных, методов и приемов анализа изучаемых явлений и процессов с помощью теоретических и других моделей;

анализ и интерпретация информации, содержащейся в отчетности предприятия, организации, учреждения;

оценка сведений о поведении хозяйствующих агентов, их затратах и результатах, функционировании рынков, финансовых и информационных потоках, производственных и научно-исследовательских процессах;

анализ и содержательная интерпретация полученных результатов.

составление прогноза основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом;

представление результатов работы в форме обоснования темы магистерской диссертации.

Критерии оценки процесса прохождения практики

Критерии	Показатели	Баллы
Составление плана выполнения работ	Умение определять цели и задачи практики;	0-5
Прохождение практики в соответствии с планом	- выполнение поставленных задач практики; - соблюдение сроков практики; - своевременное выполнение заданий практики	0-5
Сбор материала о деятельности предприятия	- умение работать с нормативными, отчетными документами; - составление анкет для исследования экономических, организационно-управленческих особенностей предприятия. - способность оценить управленческую структуру предприятия.	0-5
Участие в организационно-управленческих мероприятиях предприятия	- анализ текущих дел; - умение предложить план мероприятий для решения вопросов предприятия; - реализация предложенных мероприятий; - владение современными информационными технологиями;	0-5
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		23

3. Анализ собранного материала – 22 балла

Проверяемые компетенции:

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

- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

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

- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25).

Анализ основных организационно-экономических и финансовых показателей оценки деятельности организации, в которой проходила организационно-управленческая и экономическая практика, включает в себя:

- анализ отраслевого назначения объекта практики, ассортимента оказываемых услуг или производимых товаров;

- анализ организационно-управленческой и экономической деятельности предприятия;

- оценка экономической и социальной эффективности проектов в области человеческих ресурсов;

- рассчитывать основные экономические показатели предприятия;

- анализировать методы организации оплаты труда;

- анализ материалов по теме диссертации;

- использование информационных технологий при анализе собранного материала.

- Проведение подробного анализа собранного материала, обобщение и оценка материалов влияет на формулировку темы и содержание дипломной работы в соответствии со спецификой деятельности организации.

Критерии оценки собранного материала

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	7
Анализ, обобщение, критическое осмысление материала по организационно-управленческой, экономической практике	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	5
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	5
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		22

4. Отчет по практике

Проверяемые компетенции:

–умение разрабатывать и внедрять политику привлечение, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-3);

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

- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-23).
- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать другие, принимать совместные решения (ПК-25).

Для проверки качества прохождения практики и, в первую очередь, полученных знаний, умений и навыков, в 14-ти дневный срок после окончания практики, студент должен представить:

2. Отчет о проведенной работе, содержащий описание деятельности за время практики, полученных новых знаний и навыков, анализ трудностей в работе, оценка своих творческих удач и недостатков и т.д. Структура отчёта включает: титульный лист, содержательную часть отчета. Содержательная часть отчета и её объем определяется заданием практики, которое выдается руководителем практики в соответствии с выбранной темой исследования магистерской диссертации.

Отчетные документы непосредственно представляются руководителю практики от кафедры.

Оценка результата прохождения организационно-управленческой экономической практики осуществляется руководителем практики.

Отзыв руководителя практики должен отражать следующие моменты:

- характеристика магистра как специалиста, овладевшего определенным набором общекультурных и профессиональных компетенций;
- способность магистров к организационно-управленческой деятельности, инициативность и дисциплинированность;
- качество выполненных заданий практики и наглядного материала к ним;
- направления дальнейшего совершенствования, недостатки и пробелы в организационно-управленческой подготовке магистранта;
- дается оценка выполнения магистрантом работ в баллах.

Критерии оценки подготовленного отчета:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты изучения соответствующей проблематики магистерского исследования:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, 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 магистранту, 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 магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, 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 на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– *оценка 1–14 баллов* выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.