

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталия Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41  
Уникальный программный ключ:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b550fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(МГОУ)  
Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры  
Протокол от «10» июня 2021 г. № 12  
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**По учебной дисциплине**  
Основы управления персоналом

**Направление подготовки**  
38.03.03 Управление персоналом

**Профиль**  
Управление персоналом организации

**Квалификация**  
Бакалавр

**Формы обучения**  
Очная, очно-заочная

Мытищи  
2021

# 1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

## 1.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;	1. Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 1-2) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту, написание контрольной работы)
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	1. Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 2-3) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту, написание контрольной работы)
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	1. Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3-4) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту, написание контрольной работы)
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	1. Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3-4) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту, написание контрольной работы)

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 1, 2) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим	<u>Знать:</u> основные экономические понятия, законы и теории, показатели их классификации и способы определения <u>Уметь:</u> применять экономические термины, законы и теории, определять	Опрос Доклад Экзамен Контрольная работа	41-60 баллов

		занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту.)	экономические показатели.		
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 1, 2) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)	<u>Знать:</u> основные экономические понятия, законы и теории, показатели их классификации и способы определения. <u>Уметь:</u> применять экономические термины, законы и теории, определять экономические показатели. <u>Владеть:</u> методами экономической теории, умениями расчета экономических показателей.	Опрос Доклад Экзамен Презентация Тест Контрольная работа	61-100 баллов
ОПК-1	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3, 4) 2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)	<u>Знать:</u> - основные теории и подходы к формированию стратегий организации; - планировать стратегическую деятельность организации; - принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования; - причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях; <u>Уметь:</u> - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу; - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований; - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду	Опрос Доклад Экзамен Контрольная работа	41-60 баллов

			<p>организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;</li> <li>- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии;</li> <li>- использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций;</li> <li>- анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;</li> </ul>		
	Продвинутый	<p>Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 5,6)</p> <p>2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории и подходы к формированию стратегий организации;</li> <li>- планировать стратегическую деятельность организации;</li> <li>- принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования;</li> <li>- причины многовариантности практики разработки управленческих решений</li> </ul>	<p>Опрос Доклад Экзамен Презентация Тест Контрольная работа</p>	61-100 баллов

			<p>современных условиях;  <u>Уметь:</u>  - разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу;  - использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;  - диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;  - анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;  - анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;  - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии;  - использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций;  - анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;  - оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;  <u>Владеть:</u>  - методами</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами управления операциями;</li> <li>- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, планирование, контроль);</li> <li>- методами разработки и реализации стратегий</li> </ul>		
ОПК-2	Пороговый	<p>Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3, 4)</p> <p>2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории и подходы к формированию стратегий организации;</li> <li>- планировать стратегическую деятельность организации;</li> <li>- принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования;</li> <li>- причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу;</li> <li>- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;</li> <li>- диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>- анализировать коммуникационные процессы в организации и</li> </ul>	<p>Опрос Доклад Экзамен Контрольная работа</p>	41-60 баллов

			<p>разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;</li> <li>- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии;</li> <li>- использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций;</li> <li>- анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;</li> </ul>		
Продвинутый	<p>Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 5,6)</p> <p>2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории и подходы к формированию стратегий организации;</li> <li>- планировать стратегическую деятельность организации;</li> <li>- принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования;</li> <li>- причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу;</li> <li>- использовать информацию, полученную в результате</li> </ul>	<p>Опрос</p> <p>Доклад</p> <p>Экзамен</p> <p>Презентация</p> <p>Тест</p> <p>Контрольная работа</p>	61-100 баллов	

			<p>маркетинговых исследований;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> <li>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;</li> <li>- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии;</li> <li>- использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций;</li> <li>- анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом;</li> <li>- методами управления операциями;</li> <li>- методами реализации основных управленческих функций (принятие</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--

			<p>решений, организация, планирование, контроль);</p> <p>- методами разработки и реализации стратегий</p>		
ОПК-3	Пороговый	<p>Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 3, 4)</p> <p>2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)</p>	<p><u>Знать:</u></p> <p>- основные теории и подходы к формированию стратегий организации;</p> <p>- планировать стратегическую деятельность организации;</p> <p>- принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования;</p> <p>- причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях;</p> <p><u>Уметь:</u></p> <p>- разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу;</p> <p>- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;</p> <p>- диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</p> <p>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</p> <p>- анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;</p> <p>- ставить цели и</p>	Опрос Доклад Экзамен Контрольная работа	41-60 баллов

			<p>формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций;</li> <li>- анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;</li> </ul>		
Продвинутый	<p>Работа на учебных занятиях (лекции, п/з) (Тема 5,6)</p> <p>2. Самостоятельная работа (Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы, подготовка доклада и презентации, подготовка к тесту)</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории и подходы к формированию стратегий организации;</li> <li>- планировать стратегическую деятельность организации;</li> <li>- принципы целеполагания, виды и методы стратегического планирования;</li> <li>- причины многовариантности практики разработки управленческих решений в современных условиях;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать функциональные стратегии организации на долгосрочную перспективу;</li> <li>- использовать информацию, полученную в результате маркетинговых исследований;</li> <li>- диагностировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> </ul>	<p>Опрос</p> <p>Доклад</p> <p>Экзамен</p> <p>Презентация</p> <p>Тест</p> <p>Контрольная работа</p>	61-100 баллов	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- анализировать финансовую отчетность и составлять финансовый прогноз развития организации;</li> <li>- ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией стратегии;</li> <li>- использовать техники финансового учета для предупреждения кризисных ситуаций;</li> <li>- анализировать процессы принятия управленческих решений в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;</li> <li>- оценивать принимаемые финансовые решения с точки зрения их влияния на создание ценности (стоимости) компаний;</li> </ul> <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы и фирмы в целом;</li> <li>- методами управления операциями;</li> <li>- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, планирование, контроль);</li> <li>- методами разработки и реализации стратегий</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--

**1.3. Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования**

## **компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Примеры тестовых заданий по дисциплине «Основы управления персоналом»:**

**1. Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда и т.д. Это характеристика подсистемы системы управления персоналом:**

- а) планирования и маркетинга персонала;
- б) управления трудовыми отношениями;
- в) управления развитием персонала;
- г) информационного обеспечения системы управления персоналом.

**2. Децентрализованная служба управления персоналом характеризуется:**

- а) сосредоточением основных кадровых функций у руководителей среднего звена организации;
- б) наличием специального структурного подразделения – службы кадров;
- в) отсутствием специального структурного подразделения – службы кадров;
- г) сосредоточением основных кадровых функций в специальном структурном подразделении – службе кадров.

**3. К основным типам систем управления персоналом относят:**

- а) неспециализированная СУП;
- б) нецентрализованная СУП;
- в) децентрализованная СУП;
- г) централизованная СУП;
- д) специализированная СУП

**4. К основным факторам, определяющим направление кадровой стратегии нельзя отнести:**

- а) организационно-правовая форма предприятия;
- б) стратегия организации;
- в) размер организации;
- г) финансовая стабильность/нестабильность организации.

**5. Реактивная кадровая политика характеризуется тем, что кадровая работа сводится к...**

- а) ликвидации негативных последствий;
- б) диагностике персонала, прогнозированию кадровой ситуации на среднесрочный период;
- в) контролю за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами развития кризиса и принятию мер по его локализации;
- г) постоянному мониторингу ситуации и корректировке кадровых программ в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды.

**6. К уровням кадрового планирования не относится:**

- а) оперативное планирование;
- б) финансовое планирование;
- в) стратегическое планирование;
- г) тактическое планирование;
- д) целевое планирование.

## **7. Общими принципам отбора персонала являются:**

- а) равный доступ любого человека в организацию, чьи характеристики соответствуют требованиям;
- б) соблюдение законодательных и этических норм;
- в) ориентация на слабые, а не сильные стороны человека;
- г) отказ в приеме новых сотрудников, если в них нет необходимости.

## **Примерные темы контрольных работ по дисциплине:**

1. Принципы и направления кадровой политики организации (на примере организации).
2. Роль и место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации(на примере организации).
3. Маркетинговая концепция управления персоналом (на примере организации).
4. Повышение роли кадровых служб в управлении персоналом.(на примере организации).
5. Кадровое планирование в организации.(на примере организации).
6. Развитие теории управления персоналом за рубежом.(на примере организации).
7. Совершенствование системы управления персоналом организации.(на примере организации).
8. Стратегия управления персоналом организации.(на примере организации).
9. Оперативный план работы с персоналом.(на примере организации).
10. Формирование системы управления персоналом в организации.(на примере организации).

## **Примерные темы рефератов по дисциплине:**

1. Принципы и направления кадровой политики организации.
2. Роль и место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации.
3. Процесс планирования потребности организации в персонале.
4. Оперативный план работы с персоналом.
5. Формирование системы управления персоналом в организации.

## **Вопросы к экзамену по дисциплине «Основы управления персоналом»:**

1. Теории управления о роли человека в организации.
2. Персонал организации как объект управления. Количественные и качественные характеристики персонала. Классификация персонала по категориям работников.
3. Основные функции управления персоналом современной организации.
4. Система методов управления персоналом: классификация, особенности применения.
5. Характеристика основных принципов управления персоналом.
6. Состав функциональных подсистем в системе управления персоналом

организации.

7. Сущность и задачи кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.
8. Кадровая политика организации: понятие, цели, задачи и факторы, влияющие на выбор кадровой политики.
9. Содержание оперативного плана работы с персоналом в организации.
10. Особенности управления персоналом в американских организациях.
11. Особенности управления персоналом в японских организациях.
12. Особенности управления персоналом в европейских организациях.
13. Характеристика основных типов системы управления персоналом организацией.
14. Сущность, основные направления и подходы формирования стратегии управления персоналом организации.
15. Организационная структура системы управления персоналом.
16. Типы кадровой политики организации.
17. Основные составляющие стратегии управления персоналом.
18. Основные принципы кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.

#### **Примерный перечень статей для написания рецензий:**

1. Киселева Г.С. Оценка потребности организации в переподготовке и повышении квалификации кадров // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право» - 2014

<https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-potrebnosti-organizatsii-v-perepodgotovke-i-povyshenii-kvalifikatsii-kadrov>

2. Родин Д.В. Стратегический маркетинг персонала организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева - 2015

<https://cyberleninka.ru/article/v/strategicheskiy-marketing-personala-organizatsii>

**Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине:** 1. Метод «Assessment-Center».

2. Количественные методы планирования и прогнозирования потребности в персонале: метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса; метод расчета по нормам обслуживания; метод расчета по рабочим местам и нормативам численности; статистические методы. Решение задач.

3. Программа адаптации молодого специалиста – выпускника вуза.

4. Программа набора молодых специалистов (GraduateRecruitmentProgram). Программы стажировок в современных российских и зарубежных компаниях.

5. В чем заключается сущность важнейших методов, используемых для обследования состояния деятельности и управления организацией: самообследование, интервьюирование, беседа, наблюдение рабочего дня, моментальные наблюдения, изучение документов.

6. Принципиальное отличие оценки персонала от аттестации персонала.

#### 1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, проверка тестов, реферат, рецензии на статьи.

##### Соотношение оценки и баллов в рамках процедуры оценивания

«Оценка»	Соответствие количеству баллов
Отлично	81-100
Хорошо	61-80
Удовлетворительно	41-60
Неудовлетворительно	0-40

##### Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	Количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Реферат (для очной формы обучения)	до 30 баллов
Контрольная работа (для заочной формы обучения)	до 30 баллов
Тест	до 10 баллов
Рецензия	до 10 баллов
Экзамен	до 40 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. *Рецензия* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *рецензии*: 8-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент в работе демонстрирует способность анализировать материал.	8-10

Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.	6-7
Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к анализу, допущены ошибки.	5
Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.	0-4

1.4.3. Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.4. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 30 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 27-30 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 22-26 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 15-21 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-14 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-5
2. Личный вклад автора	0-5
3. Структурированность материала	0-4
4. Постраничные ссылки	0-4
5. Объем и качество используемых источников	0-4
6. Оформление текста и грамотность речи	0-4
7. Защита реферата	0-4

1.4.5. *Контрольная работа* оценивается по шкале от 0 до 30 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *контрольной работы*: 27-30 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне

(оценка отлично); 22-26 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 15-21 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-14 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Выполнены все требования к написанию и защите <i>контрольной работы</i> : 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.	27-30
Основные требования к <i>контрольной работе</i> и её защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	22-26
Имеются существенные отступления от требований к работе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	15-21
Тема <i>контрольной работы</i> не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	0-14

#### 1.4.6. Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицами 1-2.

Таблица 1

для очной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Рецензия до 10 баллов	Реферат до 30 баллов	Тест до 10 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

Таблица 2

для заочной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Рецензия до 10 баллов	Контрольная работа до 30 баллов	Тест до 10 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							