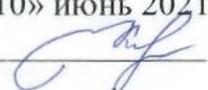


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

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

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

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Технологии разработки кадровых решений

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 освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-1 Способен на основе знаний трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, норм этики и делового общения, осуществлять ведение документации по персоналу, принимать участие в администрировании процессов и осуществлять организацию документооборота по управлению персоналом	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-9 Способен проводить анализ удовлетворенности персонала, и участвовать в оценке социальной и экономической эффективности кадровых мероприятий, в т.ч. с учетом рисков	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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
1	2	3	4	5	6
ДПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций Уметь: вырабатывать собственную точку зрения, делать выводы по результатам анализа и разрабатывать предложения, направленные на улучшение деятельности организаций Владеть: методами принятия кадровых решений	Опрос, Доклад(для очно-заочной формы обучения) Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: особенности разработки	Опрос Доклад	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
		<p>тиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p>управленческих кадровых решений в условиях неопределенности и риска;</p> <p>Уметь:</p> <p>использовать результаты для принятия кадровых решений;</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>	<p>Тест</p> <p>Презентация</p> <p>Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения)</p> <p>Экзамен</p>	
ДПК-9	Пороговый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p>Знать: организационные и социально – психологические основы подготовки и реализации управленческих кадровых решений;</p> <p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>Владеть: методологией построения моделей кадровых решений, адаптированных к конкретным задачам управления.</p>	<p>Опрос,</p> <p>Доклад(для очно-заочной формы обучения)</p> <p>Экзамен</p>	41-60 баллов
	Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях</p> <p>2. Самостоятельная работа</p>	<p>Знать: инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих кадровых решений.</p> <p>Уметь:</p> <p>анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации</p> <p>Владеть:</p> <p>технологиями разработки кадровых решений</p>	<p>Опрос</p> <p>Доклад</p> <p>Тест</p> <p>Презентация</p> <p>Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения)</p> <p>Экзамен</p>	61-100 баллов

1.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы фор-

мирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Какое из определений понятия «управленческое кадровое решение» является неверным?
 - А) Управленческое кадровое решение – выбор альтернативы;
 - Б) Управленческое кадровое решение – выбор комбинации альтернатив;
 - В) Управленческое кадровое решение – конкретный, наилучший способ устранения проблемы, который выбирает лицо, принимающее решения;
 - Г) Управленческое кадровое решение – творческий акт субъекта управления, направленный на устранение проблем, которые возникли в объекте управления;
 - Д) Управленческое кадровое решение – сопоставление возможных потерь и выгод, рисков и шансов.
2. Какая функция не раскрывает роль кадровых решений в методологии и организации процесса управления?
 - А) направляющая;
 - Б) координирующая;
 - В) связующая;
 - Г) мотивирующая;
 - Д) фильтрующая;
 - Е) психоаналитическая.
3. Что не является аспектом комплексного и всестороннего обоснования управленческих кадровых решений?
 - А) учет позитивных и негативных последствий каждого решения;
 - Б) экономическое обоснование решений;
 - В) социальное обоснование решений;
 - Г) демократизация управленческих решений;
 - Д) социокультурное обоснование решений.
4. Что должно учитывать управленческое кадровое решение, чтобы быть реально осуществимым (укажите три правильных ответа)?
 - А) общие и частные ограничения;
 - Б) конкретные возможности управляемой системы;
 - В) имеющиеся ресурсы;
 - Г) характер и темперамент руководителя;
 - Д) упущенную выгоду.
5. Что может быть признано ошибкой при принятии управленческих кадровых решений (укажите два правильных ответа)?
 - А) вновь принимаемые решения не учитывают предыдущие;
 - Б) принятие псевдорешений, не несущих конкретного содержания;
 - В) учет ситуации при принятии решения;
 - Г) вовлечение исполнителей в процесс разработки и принятия управленческого решения.
6. Какое решение является стратегическим?
 - А) решение по конкретной сделке менеджера по продажам;
 - Б) решение о выборе товарного рынка;
 - В) решение о снижении цены на продукцию;
 - Г) решение о выплате дивидендов акционерам;
 - Д) решение о частичной замене материала.
7. Назовите из нижеприведенного списка общие решения (укажите два правильных) ответа:
 - А) решение о структуризации;
 - Б) решение об улучшении трудовой дисциплины в цехе;

- В) решение о переводе рабочего из цеха №1 в цех №2;
- Г) решение о недопущении рабочего Иванова, находящегося в нетрезвом состоянии на рабочее место;
- Д) решение о сокращении персонала.
8. Решение какого вида предпочтительнее в условиях дефицита времени?
- А) групповое;
- Б) коллективное;
- В) индивидуальное;
- Г) проблемно - разрешающее;
- Д) решение по выбору возможностей.
9. Какие решения относятся к решениям по выбору возможностей (укажите два правильных ответа)?
- А) решение о диверсификации;
- Б) решение о приобретении сети поставщиков в ситуации быстрого роста цен на материалы;
- В) решение о замене поставщика;
- Г) решение об освоении нового ассортимента;
- Д) решение о распределении прибыли;
10. Какое решение относится к решениям, принимаемым в условиях риска?
- А) решение о запуске в производство определенного изделия;
- Б) решение транспортной компании застраховать свой парк автомобилей;
- В) решение о производстве новых изделий, жизненный цикл которых равен нескольким годам и более;
- Г) решение о диверсификации;
- Д) решение об освоении нового ассортимента;
11. Какое решение относится к числу запрограммированных?
- А) определение числа мастеров исходя из нормы управляемости и числа рабочих в цеху;
- Б) решение о совершенствовании структуры организации;
- В) решение о введении в действие новой системы премирования;
- Г) решение о повышении (понижении) в должности;
- Д) решение о собственном производстве или закупке.
12. Какое из определений раскрывает сущность контурных решений?
- А) контурные решения жестко регламентируют действия подчиненных, инициатива допускается в решении второстепенных вопросов;
- Б) контурные решения предельно жестко регламентируют действия подчиненных, инициатива полностью исключается;
- В) контурное решение – выбор, сделанный на основе ощущения, что он правильный;
- Г) контурное решение лишь приблизительно определяет схему действия подчиненных и дает широкий простор при выборе приемов и методов их осуществления;
- Д) контурное решение – решение, основанное на суждениях.
13. Субъект принимаемых решений - это:
- А) руководитель организации;
- Б) руководитель организации или руководители подразделений;
- В) руководитель, управленческие работники, специалисты, служащие, рабочие;
- Г) руководитель, управленческие работники, специалисты, служащие;
- Д) руководитель и управленческие работники.
14. Эти решения принимаются узкой группой лиц, образующих определенный орган управления (дирекции, советы, бюро, президиумы и др.):
- А) индивидуальные решения;
- Б) коллективные решения;
- В) коллегиальные решения.

15. Решение о найме специалиста на определенную управленческую должность относится к:

- А) интуитивным решениям;
- Б) решениям, основанным на суждениях;
- В) скоротечным решениям;
- Г) рациональным решениям.

16. По степени значимости цели и периода реализации решения делятся на:

- А) интуитивные, скоротечные, решения, основанные на суждениях;
- Б) макроэкономические и микроэкономические;
- В) индивидуальные, коллегиальные, коллективные;
- Г) стратегические, тактические, оперативные;
- Д) запрограммированные и незапрограммированные.

17. Приведите в соответствие:

1. Управленческое решение	А) это решение глобального характера рассчитано на продолжительный срок исполнения.
2. Решение	Б) это решение, которое принимается в случае, когда типовые процедуры, программные модели поиска путей выхода из сложившейся проблемной ситуации не ведут к рациональным, приемлемым решениям.
3. Тактическое решение	В) это решение связано со среднесрочными проблемами, выработкой линии действий на относительно непродолжительный период времени в соответствии со складывающейся ситуацией.
4. Стратегическое решение	Г) это действия субъекта управления, определяющие программу деятельности коллектива по эффективному разрешению проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа данных о ее состоянии.
5. Незапрограммированное решение	Д) это решение принимается ежедневно исходя из условий производственной деятельности, ресурсной обеспеченности, рыночного спроса, цен, социальных запросов, событий политической, экономической, социальной, экологической среды.
6. Оперативное решение	Ж) это итог сложного в творческом отношении процесса, предполагающего три части: создание допустимых вариантов действий, анализ этих вариантов, выбор из представленных вариантов при условии отсутствия объективно обусловленного варианта действий.

18. Из перечисленного: 1) принцип субъективности; 2) принцип предметности; 3) принцип справедливости; 4) принцип лояльности; 5) принцип объективности; 6) принцип системности; 7) принцип оптимальности; 8) принцип абстрактности – к принципам управленческих кадровых решений относятся:

- А) 1; 2; 6; 8;
- Б) 3; 4; 5; 7;
- В) 1; 3; 5; 7;
- Г) 2; 4; 6; 8.

19. К незапрограммированным решениям относятся (укажите три правильных ответа):

- А) решение о целях организации;
- Б) решение о направлениях повышения качества продукции;
- В) решение о замене износившегося оборудования завода;
- Г) решение о разработке системы оплаты труда за выслугу лет в госучреждении;
- Д) решение о совершенствовании организационной структуры.

20. Из перечисленного: 1) указ; 2) закон; 3) предписание; 4) убеждение; 5) приказ; 6) разъяснение; 7) распоряжение; 8) указание; 9) принуждение; 10) положение - к формам подготовки управленческих кадровых решений относятся:

А) 1; 3; 5; 7; 9; 10;

Б) 1; 2; 4; 6; 8; 10;

В) 1; 2; 5; 7; 8; 10.

21. Из перечисленного: 1) положение; 2) протокол; 3) наставление; 4) инструкция; 5) сообщение; 6) совещание; 7) договор; 8) отчет; 9) контракт; 10) заседание – к формам реализации управленческих кадровых решений относятся:

А) 1; 2; 4; 7; 9;

Б) 3; 5; 6; 8; 10;

В) 3; 6; 7; 9; 10.

22. Из перечисленного: 1) штат работников организации или ее подразделения не более 10 человек; 2) время выполнения задания не должно превышать одного месяца со дня его выдачи; 3) штат работников не должен превышать 1000 – 1500 человек; 4) время выполнения одного задания не должно превышать одного года со дня его выдачи; 5) штат исполнителей, в той или иной степени привлеченных к выполнению цели, должен быть не менее десятка тысяч человек; 6) время выполнения цели или составляющих ее задач не должно быть точно задано (важен сам процесс достижения цели); 7) высокий профессионализм персонала или большое доверие к нему со стороны руководителя; 8) явно выраженное разделение управленческого и производственного труда; 9) возможно существенное и непрогнозируемое ограничение ресурсов – к основным условиям использования инициативно – целевой технологии УКР относятся:

А) 3;4;8;

Б) 1;2;7;

В) 5;6;9.

23. Из перечисленного: 1) штат работников организации или ее подразделения не более 10 человек; 2) время выполнения задания не должно превышать одного месяца со дня его выдачи; 3) штат работников не должен превышать 1000 – 1500 человек; 4) время выполнения одного задания не должно превышать одного года со дня его выдачи; 5) штат исполнителей, в той или иной степени привлеченных к выполнению цели, должен быть не менее десятка тысяч человек; 6) время выполнения цели или составляющих ее задач не должно быть точно задано (важен сам процесс достижения цели); 7) высокий профессионализм персонала или большое доверие к нему со стороны руководителя; 8) явно выраженное разделение управленческого и производственного труда; 9) возможно существенное и непрогнозируемое ограничение ресурсов – к основным условиям использования программно – целевой технологии УКР относятся:

А) 3;4;8;

Б) 1;2;7;

В) 5;6;9.

24. Из перечисленного: 1) штат работников организации или ее подразделения не более 10 человек; 2) время выполнения задания не должно превышать одного месяца со дня его выдачи; 3) штат работников не должен превышать 1000 – 1500 человек; 4) время выполнения одного задания не должно превышать одного года со дня его выдачи; 5) штат исполнителей, в той или иной степени привлеченных к выполнению цели, должен быть не менее десятка тысяч человек; 6) время выполнения цели или составляющих ее задач не должно быть точно задано (важен сам процесс достижения цели); 7) высокий профессионализм персонала или большое доверие к нему со стороны руководителя; 8) явно выраженное разделение управленческого и производственного труда; 9) возможно существенное и непрогнозируемое ограничение ресурсов – к основным условиям использования регламентной технологии УКР относятся:

А) 3;4;8;

- Б) 1;2;7;
 - В) 5;6;9.
25. Наиболее часто в организациях применяются:
- А) инициативно – целевые технологии УКР;
 - Б) программно – целевые технологии УКР;
 - В) регламентные технологии УКР.

Примерные вопросы для опроса

1. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях
2. Сущность, принципы и функции управленческих кадровых решений
3. Классификация управленческих кадровых решений
4. Формы подготовки и реализации управленческих кадровых решений
5. Целевая ориентация управленческих кадровых решений
6. Процесс подготовки и реализации управленческих кадровых решений
7. Подходы к принятию решений в различных школах управления
8. Роль человеческого фактора в процессе подготовки управленческих кадровых решений
9. Социально - психологические основы подготовки управленческих кадровых решений
10. Этические основы подготовки управленческих кадровых решений
11. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный
12. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем. Модель Врума – Йеттона. Матрица Блейка – Моутона

Темы для докладов, презентаций, контрольных работ

1. Модели подготовки управленческих кадровых решений
2. Методы подготовки управленческих кадровых решений
3. Основные причины неопределенности при разработке управленческих кадровых решений
4. Анализ внешней среды и ее влияние на разработку и реализацию управленческих кадровых решений
5. Выбор управленческого кадрового решения в условиях неопределенности
6. Управленческие риски при подготовке и реализации управленческих кадровых решений
7. Управленческие кадровые решения и ответственность
8. Контроль реализации управленческих кадровых решений
9. Качество процесса подготовки и реализации управленческих кадровых решений
10. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих кадровых решений

Вопросы к экзамену

1. Предмет, содержание, цели и задачи учебной дисциплины, ее роль и значение в подготовке менеджеров по управлению персоналом.
2. Феномен принятия решений как основной способ осуществления руководства и управления на всех уровнях.
3. Сущность, принципы и функции управленческих кадровых решений.
4. Классификация управленческих кадровых решений: по содержанию, объекту управления, характеру процесса принятия решения, количеству альтернатив, срокам действия, частоте принятия и т.п.
5. Формы подготовки и реализации управленческих кадровых решений.

6. Целевая ориентация управленческих кадровых решений.
7. Достижение целей как основания для разработки управленческих кадровых решений. Взаимосвязь целей и решений. Классификация целей.
8. Построение дерева целей. Согласованность целей. Альтернативы достижения целей и выбор решения.
9. Процесс подготовки и реализации управленческих кадровых решений.
10. Подходы к принятию решений в различных школах управления.
11. Роль человеческого фактора в процессе подготовки управленческих кадровых решений.
12. Социально - психологические основы подготовки управленческих кадровых решений.
13. Этические основы подготовки управленческих кадровых решений.
14. Стили принятия решений: авторитарный, демократический, партисипативный.
15. Ситуационный подход к выбору стиля принятия решений руководителем. Модель Врума – Йеттона. Матрица Блейка – Моутона.
16. Модели подготовки управленческих кадровых решений: подход на основе теории управления; модель Карнеги; модель инкрементального процесса принятия решения; модель мусорного ящика.
17. Методы подготовки управленческих кадровых решений: аналитические методы; статистические методы; метод математического программирования; эвристические методы; метод экспертных оценок; метод мозгового штурма; метод сценариев; метод дерева решений.
18. Определение понятия «неопределенность». Уровни неопределенности.
19. Основные причины неопределенности при разработке управленческих кадровых решений.
20. Анализ внешней среды и ее влияние на разработку и реализацию управленческих кадровых решений.
21. Выбор управленческого кадрового решения в условиях неопределенности.
22. Управленческие риски при подготовке и реализации управленческих кадровых решений.
23. Управленческие кадровые решения и ответственность.
24. Функции и виды контроля. Содержание контроля. Контроль реализации управленческих кадровых решений.
25. Инструменты и характеристики эффективного контроля реализации управленческих кадровых решений.
26. Условия и факторы качества управленческих кадровых решений.
27. Качество процесса подготовки и реализации управленческих кадровых решений.
28. Главные элементы, определяющие качество процесса.
29. Организационно – психологические предпосылки качества решений.
30. Эффективность управленческих кадровых решений и ее составляющие.
31. Сравнительный экономический анализ и методические рекомендации по оценке эффективности управленческих кадровых решений.
32. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих кадровых решений: косвенный метод сопоставления различных вариантов.
33. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих кадровых решений: метод оценки по конечным результатам.
34. Методы расчета экономической эффективности подготовки и реализации управленческих кадровых решений: метод оценки по непосредственным результатам деятельности.

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

Основными формами текущего контроля являются: опрос, доклад, презентация, тест, экзамен в шестом семестре для очной формы обучения и экзамен с контрольной работой в седьмом семестре для очно-заочной формы обучения

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Доклад	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения)	до 20 баллов
Посещаемость (для очной формы обучения)	до 20 баллов
Экзамен	до 30 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

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

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 высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовле-

творительном 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 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

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

1.4.5. Написание контрольной работы оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
8. Степень раскрытия темы	0-4
9. Личный вклад автора	0-3
10. Структурированность материала	0-2
11. Постраничные ссылки	0-2
12. Объем и качество используемых источников	0-2

13. Оформление текста и грамотность речи	0-3
14. Защита КР	0-4

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	21-30
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.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
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.	0-5

1.4.7. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	20	15	10	9	8	7	6	5	4	3	0

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 таблицей 1 и 2.

Таблица 1

для очной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Доклад до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Посещаемость до 20 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

Таблица 2

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 бал- лов
		Опрос до 10 баллов	Доклад до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Контрольная работа до 20 баллов	Экзамен до 30 бал- лов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								