



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО КАЗАНСКИЙ ГАУ)

Институт экономики
Кафедра – управление сельскохозяйственным производством

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев
«24» мая 2023 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Менеджмент»**

(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Информационные системы и технологии

Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2023

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Яхина Луиза Тагировна
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры
управления сельскохозяйственным производством «25» апреля 2023 года (протокол № 10)

Заведующий кафедрой:

доцент, к.филол.н.
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Куракова Чулпан Маликовна
Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики
«5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент
Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович
Ф.И.О.

Согласовано:

Директор


Подпись

Низамутдинов Марат Мингалиевич
Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» направленность (профиль) «Информационные системы и технологии», обучающийся по дисциплине «Менеджмент» должен овладеть следующими результатами:

Код индикатора достижения компетенции	Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности		
ОПК- 4.3	Анализирует коммуникационные процессы в организации, применяет концепции взаимодействия людей в организации, командообразования, лидерства и принятия решений, переговоров, управления конфликтами и мотивации	Знать: - принципы организации коллективной работы; - теории мотивации, лидерства и власти - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; - роли, функции и задачи менеджера, необходимые в современной организации; Уметь: - эффективно организовать межличностное взаимодействие; - работать в коллективе; - мотивировать себя и других к выполнению профессиональной деятельности. Владеть: навыками решения поставленных управленческих задач с использованием современного управленческого инструментария; - приемами командной работы; - навыками разработки коллективного решения в сфере менеджмента; - навыками целеполагания и разработки управленческих решений. - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, управление конфликтами и контроль).

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
ОПК-4.3 Анализирует коммуникационные процессы в организации, применяет концепции взаимодействия людей в организации, командообразования, лидерства и принятия решений, переговоров, управления конфликтами и мотивации	Знать: - принципы организации коллективной работы; - теории мотивации, лидерства и власти - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; - роли, функции и задачи менеджера, необходимые в современной организации;	не знает - принципы организации коллективной работы; - теории мотивации, лидерства и власти - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; - роли, функции и задачи менеджера, необходимые в современной организации;	частично знает - принципы организации коллективной работы; - теории мотивации, лидерства и власти - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; - роли, функции и задачи менеджера, необходимые в современной организации;	знает - принципы организации коллективной работы; - теории мотивации, лидерства и власти - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; - роли, функции и задачи менеджера, необходимые в современной организации;	знает и применяет - принципы организации коллективной работы; - теории мотивации, лидерства и власти - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; - роли, функции и задачи менеджера, необходимые в современной организации;
	Уметь: - эффективно организовать межличностное взаимодействие; - работать в коллективе; - мотивировать себя и других к выполнению профессиональной деятельности.	не умеет - эффективно организовать межличностное взаимодействие; - работать в коллективе; - мотивировать себя и других к выполнению профессиональной деятельности.	частично умеет - эффективно организовать межличностное взаимодействие; - работать в коллективе; - мотивировать себя и других к выполнению профессиональной деятельности.	умеет - эффективно организовать межличностное взаимодействие; - работать в коллективе; - мотивировать себя и других к выполнению профессиональной деятельности.	умеет и применяет - эффективно организовать межличностное взаимодействие; - работать в коллективе; - мотивировать себя и других к выполнению профессиональной деятельности.

				деятельность и.	
	Владеть: навыками решения поставленных управленческих задач с использованием современного управленческого инструментария; - приемами командной работы; - навыками разработки коллективного решения в сфере менеджмента; - навыками целеполагания и разработки управленческих решений. - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, управление конфликтами и контроль).	не владеет навыками решения поставленных управленческих задач с использованием современного управленческого инструментария; - приемами командной работы; - навыками разработки коллективного решения в сфере менеджмента; - навыками целеполагания и разработки управленческих решений. - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, управление конфликтами и контроль).	частично владеет навыками решения поставленных управленческих задач с использованием современного управленческого инструментария; - приемами командной работы; - навыками разработки коллективного решения в сфере менеджмента; - навыками целеполагания и разработки управленческих решений. - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, управление конфликтами и контроль).	владеет навыками решения поставленных управленческих задач с использованием современного управленческого инструментария; - приемами командной работы; - навыками разработки коллективного решения в сфере менеджмента; - навыками целеполагания и разработки управленческих решений. - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, управление конфликтами и контроль).	владеет и применяет навыками решения поставленных управленческих задач с использованием современного управленческого инструментария; - приемами командной работы; - навыками разработки коллективного решения в сфере менеджмента; - навыками целеполагания и разработки управленческих решений. - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование, управление конфликтами и контроль).

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине (практике), допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине (практике) в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине (практике), освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине (практике), освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. 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

Таблица 3.1 – Типовые контрольные задания соотнесенные с индикаторами
достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
ОПК-4.3 Анализирует коммуникационные процессы в организации, применяет концепции взаимодействия людей в организации, командообразования, лидерства и принятия решений, переговоров, управления конфликтами и мотивации	Вопросы к зачету в устной форме 10,11,12, 16,18, 24,25,26,27,28,35-50 Деловая игра №1, №2, №3 Кейсы 1, 2. Вопросы для самостоятельной работы 1-6

Перечень вопросов для подготовки к зачету в устной форме

1. Управление в деятельности человека: содержательный, процессуальный аспект и специфика управления.
2. Понятие деятельности человека, виды деятельности.
3. Управление как процесс; этапы процесса управления.
4. Типология процессов управления.
5. Парадигмы управления.
6. Менеджмент как тип управления. Происхождение понятия «менеджмент».

7. Основные подходы к определению сущности менеджмента.
8. Общие понятия о системе и процессе управления. Объект и субъект управления.
9. Ключевые понятия менеджмента: система управления, процесс управления, механизм управления.
10. Менеджер и предприниматель: определения, сходства и различия.
11. Факторы, характеризующие модель менеджера.
12. Роли менеджера в организации.
13. Звенья в системе управления: определение и виды.
14. Полномочия в системе управления: определение и основные характеристики.
15. Факторы формирования системы управления.
16. Классификация функций управления.
17. Система управления: особенности и принципы построения.
18. Общие функции менеджмента.
19. Линейная система управления: особенности, преимущества, недостатки, рекомендации по использованию.
20. Функциональная система управления: особенности, преимущества, недостатки, рекомендации по использованию.
21. Линейно-функциональная система управления: особенности, преимущества, недостатки, рекомендации по использованию.
22. Матричная система управления: особенности, преимущества, недостатки, рекомендации по использованию.
23. Принципы построения систем управления.
24. Механизмы менеджмента: мотив, потребность, стимулы, рычаги и средства воздействия.
25. Методы управления: определение и классификация.
26. Экономические методы управления: определение, особенности, примеры.
27. Организационно-распорядительные методы управления: определение, особенности, примеры.
28. Социально-психологические методы управления: определение, особенности, примеры.
29. Г. Форд: принципы управления, нововведения, общий вклад в развитие управленческой мысли.
30. Ф. Тейлор: основы научного управления, его недостатки.
31. А. Файоль: принципы управления и его вклад в развитие административной школы управления.
32. Особенности российского менеджмента.
33. Японский менеджмент: основные черты и особенности.
34. Особенности менеджмента в США.
35. Мотивация деятельности в менеджменте: основные понятия.
36. Этапы процесса мотивации.
37. Решения в процессе управления: сущность, классификация.
38. Этапы подготовки и принятия управленческих решений.
39. Качество и эффективность управленческих решений.
40. Управленческая информация: содержание, классификация, свойства информации.
41. Коммуникации: определение, основная цель и базовые элементы.
42. Этапы коммуникационного процесса.
43. Коммуникации в организации: виды, типология, коммуникационные сети.
44. Коммуникационные стили.
45. Целеполагание в процессе управления.
46. Порядок разработки цели; требования, предъявляемые к ней.
47. Разработка и принятие решений в условиях неопределенности.
48. Конфликты в организации: причины и последствия.

- 49. Структурные методы управления конфликтом.
- 50. Стили разрешения межличностных конфликтов.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПИСЬМЕННОЕ ОЦЕНОЧНОЕ ЗАДАНИЕ

Тест 1. Основные понятия и история развития менеджмента (Тема 1 и 2)

1. В организации выделяют следующие уровни:
 - а) Первичный.
 - б) Высший.
 - в) Вторичный.
 - г) Средний.
 - д) Низовой.
2. Менеджмент - это наука, изучающая:
 - а) Рыночные отношения.
 - б) Управление интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми и материальными ресурсами.
 - в) Способы финансирования системы здравоохранения.
 - г) Структуру рынка.
3. Управление - это:
 - а) Искусство.
 - б) Наука.
 - в) Искусство и наука.
4. Кто был основателем административной школы?
 - а) Ф Тейлор.
 - б) Л.Файоль.
 - в) Г. Гантт.
 - г) М. Вебер.
5. Какую основную задачу ставили и решали представители школы научного менеджмента?
 - а) Поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации.
 - б) Максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте.
 - в) Определение функций и принципов эффективного менеджмента.
6. Что понимал А.Файоль под единоначалием?
 - а) За выполнение одной задачи должен отвечать один менеджер.
 - б) Один подчиненный должен подчиняться только одному руководителю.
7. К какой школе менеджмента относится Д. Макгрегор?
 - а) Школа человеческих отношений.
 - б) Школа научного менеджмента.
 - в) Поведенческая школа.

8. Какой из подходов не относится к известным школам в управлении?

- а) Научное управление.
- б) Административное управление.
- в) Новая экономическая политика.
- г) Человеческие отношения.

9. Целью классической (административной) школы управления было создание:

- а) Методов нормирования труда.
- б) Универсальных принципов управления.
- в) Условий трудовой деятельности работников.
- г) Методов стимулирования производительности труда.

10. «Отцом научного управления» часто называют:

- а) А. Файоля - он опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования.
- б) Фрэнк и Лилиан Гилбертов - они выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблгами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего.
- в) Ф. Тейлора - он пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений.
- г) Г. Ганта - он создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ.

Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание.

11. Высшим достижением школы научного управления является разработка:

- а) Методов мотивации труда.
- б) Методов математического моделирования.
- в) Анализа рабочих операций.
- г) Способов психологической совместимости работников.

12. А. Файоль разработал:

- а) 12 принципов научного управления.
- б) 14 универсальных принципов управления.
- в) Принципы бюрократического управления.

13. К какой школе управления относился Г. Форд?

- а) Школа человеческих отношений.
- б) Поведенческая школа.
- в) Школа научного менеджмента.
- г) Административная школа.

14. Самой первой школой управления считается:

- а) Школа человеческих отношений.
- б) Административная школа.
- в) Школа научного менеджмента.
- г) Поведенческая школа.

15. Школа человеческих отношений возникла:

- а) В начале XX в.

- б) Во второй трети XX в.
- в) Во второй половине XX в.
- г) Время возникновения школы точно не установлено

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 71 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий,

исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Написание эссе по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над эссе. В данном случае определяется: а) соответствие плана теме эссе; б) соответствие содержания теме и плану эссе; в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать; г) полнота и глубина знаний по теме; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки эссе:

Оценка «отлично» выставляется если в эссе обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан 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 при защите.

Оценка «хорошо» выставляется если основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется если в работе имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании эссе; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» эссе представлен, но тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или эссе не представлен студентом.

Критерии оценки реферата: оценка «отлично» выставляется студенту, если в реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; письменно аккуратно оформлен, соблюдены требования ГОСТа. Оценка «хорошо» ставится в том случае, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы и во время защиты отсутствует вывод. Оценка «неудовлетворительно» ставится, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или работа не выполнена.

Критерии оценки при решении задач и кейсов: оценка «отлично» выставляется студенту, если он, решил задачу или кейс верно, пришел к верному знаменателю, показал умение логически и последовательно аргументировать решение задачи или кейса во взаимосвязи с практической действительностью. Оценка хорошо ставится в том случае если задача или кейс решен верно, но с незначительными погрешностями, неточностями. Оценка удовлетворительно ставится если соблюдена общая последовательность выполнения задания или кейса, но сделаны существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится если задача или кейс не выполнена.

Критерии оценки текущих тестов: если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.