



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

Институт экономики
Кафедра – организация сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодёжной политике, доцент
А.В. Дмитриев
«14» мая 2023 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Теория организации и организационное поведение»
(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки
Бизнес-аналитика и управление рисками

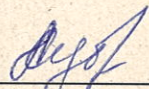
Форма обучения
очная, очно-заочная

Казань – 2023

Составитель:

К.Э.Н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Субаева Асия Камилевна

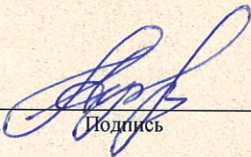
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры
«25» апреля 2023 года (протокол № 14)

Заведующий кафедрой:

Д.Э.Н., профессор

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Мухаметгалиев Фарит

Нургалиевич

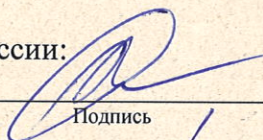
Ф.И.О.

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

Председатель методической комиссии:

К.Э.Н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



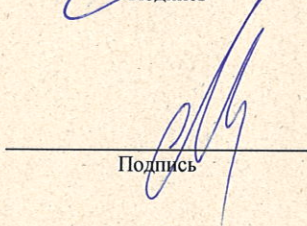
Подпись

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 ОПОП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать: теоретические основы определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде. Уметь: определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде. Владеть: навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.
	УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Уметь: определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности. Владеть: навыками определения особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.
	УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Знать: научные методы предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата. Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.

		заданного результата. Владеть: навыками предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата
	УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: теоретические основы эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности	Знать: теоретические основы осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности. Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности. Владеть: навыками осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.
	ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории	Знать: теоретические основы решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории. Уметь: решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории. Владеть: навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.

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
УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знать: теоретические основы определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Не достаточно знаний по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Минимально допустимые знания по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные устойчивые знания по теоретическим основам определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде
	Уметь: определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Не достаточный уровень умений определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде	Минимально допустимый уровень умений определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные с отдельными пробелами умения определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	Сформированные устойчивые умения определять эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.
	Владеть: навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения	Не достаточно владеет требуемыми навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для	Минимально допустимый уровень владения навыками определения эффективности использования стратегии сотрудничества для	Сформированные с отдельными пробелами навыки определения эффективности использования стратегии сотрудничества для	Сформированные устойчивые навыки определения эффективности использования стратегии сотрудничества для

	поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.	достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде.
УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)	Знать: особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, ниже минимальных требований.	Минимально допустимый уровень знаний, особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в объеме, соответствующем программе подготовки, однако имеются некоторые ошибки.	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, в объеме, соответствующем программе подготовки.
	Уметь: определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности.	Не продемонстрированы основные умения, определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности.	Продemonстрированы основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности.	Продemonстрированы все основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности, но с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения определять особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности, выполнены все задания в полном объеме.
	Владеть: навыками определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.	имеется минимальный набор навыков определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, нет учета их в своей деятельности.	Продemonстрированы базовые навыки определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, имеются некоторые недочеты	Продemonстрированы навыки определения особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учета их в своей деятельности.
УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность	Знать: научные методы предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности	Уровень знаний научных методов предвидения результатов (последствия) личных действий и планирования	Минимально допустимый уровень знаний, научных методов предвидения результатов (последствия) личных	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, научных методов предвидения	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, научных методов предвидения результатов

шагов для достижения заданного результата	шагов для достижения заданного результата.	последовательности шагов для достижения заданного результата.	действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.	результатов (последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата, имеются незначительные пробелы	(последствия) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.
	Уметь: предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Не продемонстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.	Продemonстрированы основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.	Имеется минимальный набор навыков предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.	Продemonстрированы базовые навыки предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата, с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки предвидения результатов (последствий) личных действий и планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: теоретические основы эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды ниже минимальных	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды,	Уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, допущено несколько	Уровень знаний теоретических основ эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, соответствует программе

		требований, имели место грубые ошибки.	допущено много негрубых ошибок	негрубых ошибок	подготовки, без ошибок
	Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Не продемонстрированы основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Продemonстрированы основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Имеется минимальный набор навыков эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.	Продemonстрированы базовые навыки эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участвуя в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды без ошибок и недочетов
ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной	Знать: теоретические основы осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной	Уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в	Уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для	Уровень знаний теоретических основ осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для

деятельности	профессиональной деятельности.	успешной профессиональной деятельности, ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, допущено много негрубых ошибок	успешной профессиональной деятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок.	успешной профессиональной деятельности в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.	Не продемонстрированы основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
	Владеть: навыками осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной	Имеется минимальный набор навыков осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности с	Продemonстрированы базовые навыки осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности с	Продemonстрированы навыки осуществления постановки профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности без ошибок и недочетов.

		профессиональной деятельности, имели место грубые ошибки	некоторыми недочетами.	некоторыми недочетами.	
ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории	Знать: теоретические основы решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.	Уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний теоретических основ решения профессиональных задач на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
	Уметь: решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.	Не продемонстрированы основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения решать профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
	Владеть: навыками решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической,	Имеется минимальный набор навыков решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории,	Продemonстрированы базовые навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории,	Продemonстрированы навыки решения профессиональных задач на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории,

		организационной управленческой теории, имели место грубые ошибки.	для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
--	--	---	---	--	---

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, 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 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, 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, 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
УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Вопросы для промежуточной аттестации: №1-23 № 24-30
УК-3.2. Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий	Вопросы для промежуточной аттестации: №31-53 № 54-60

групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п)	
УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	Вопросы для промежуточной аттестации: №61-83 № 84-90
УК-3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Вопросы для промежуточной аттестации: №91-114 № 115-122
ОПК-1.1. Осуществляет постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук в объеме, необходимом для успешной профессиональной деятельности	Вопросы для промежуточной аттестации: №123-146 № 147-154
ОПК-1.2. Решает профессиональные задачи на основе знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной управленческой теории	Вопросы для промежуточной аттестации: №155-178 № 179-186

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

УК-3.1.

1. Элементами системы управления являются:
2. Элементами инфраструктуры менеджмента являются:
3. Социотехнические системы – это:
4. Основные виды интегрированных структур:
5. Назовите источники интеграции в менеджменте.
6. Что является целью управления организацией?
7. Объект управления – это:
8. Уровень управления, на котором менеджеры несут ответственность за достижение тактических целей:
9. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.
10. Элементами эффективной организации в теории «7-S» являются:
11. Основные характеристики управления в американских компаниях:
12. Российская модель менеджмента стремится к ... модели.
13. Современная система взглядов на менеджмент включает:
14. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):
15. Выделение системы, определение границ внешней среды, входов и выходов; определение целей системы; формирование внутренней структуры системы; разработка

вариантов развития системы, выбор оптимального варианта – это основные этапы проведения:

16. Укажите основной критерий для отнесения должности сотрудника к управленческому персоналу:

17. К подсистемам управления относят:

18. К основополагающим законам организации относят закон:

19. Особенности (или характерные черты) зрелой организации:

20. С чем связана неопределенность внешнего окружения?

21. Укажите факторы внутренней среды организации.

22. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

23. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:

24. Открытые и закрытые системы отличаются:

А) способностью обмениваться со средой массой и информацией

Б) способностью обмениваться со средой энергией, информацией и управляющими воздействиями

В) способностью обмениваться со средой массой, энергией и информацией

25. Компьютер является примером:

А) технической системы

Б) социальной системы

В) математической системы

26. Система с направленными связями моделируется:

А) неориентированным графом

Б) ориентированным графом

В) смешанным графом

27. Особенности искусственных и естественных систем заключаются:

А) в сложности

Б) в истории появления

В) по типу устройства

28. Суть понятия «элемент системы» наиболее четко отражает следующее определение:

А) «элемент – простейшая часть системы»

Б) «элемент – предел членения системы в определенном аспекте ее рассмотрения»

В) «элемент – относительно независимая часть системы, не связанная с другими ее частями»

29. Одним из главных участников Хотторнских исследований, результаты которых оказали значительное влияние на становление науки Организационное поведение, был:

А) Элтон Мэйо

Б) Макс Вебер

В) Эмиль Дюркгейм

Г) Пауль Гехр

30. Теория Альберта Бандуры, где учитывается важность для личности приобретения опыта поведения в различных ситуациях у других людей, носит название:

А) теории социального обучения

Б) психоаналитической теории

В) гуманистической теории

Г) личностной теории

31. Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:
32. Социальная ответственность организации состоит в:
33. Организационное поведение – это мультидисциплина, которая:
34. Методами исследования ОП являются:
35. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:
36. Видами организаций являются:
37. Свойствами восприятия являются:
38. Внешние факторы, влияющие на процесс восприятия:
39. «Эффект физиогномической редукции» состоит в том, что:
40. Фундаментальной ошибкой атрибуции является:
41. Свои успехи и неудачи других людей люди склонны объяснять ситуативной атрибуцией.
42. Важными личностными характеристиками, влияющими на выполнение работы, являются:
43. Автором модели развития личности «от незрелости к зрелости» является:
44. Важнейшими установками в организации являются:
45. Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой, являются:
46. Верно ли, что централизованные структуры эффективны тогда, когда организация характеризуется конкуренцией, динамичными рынками, быстро меняющейся технологией?
47. Если изменения в окружающей среде происходят медленно, а организация невелика, то предпочтительнее будет децентрализованная структура.
48. Укажите характеристики функции организации.
49. Определение сильных и слабых сторон предприятия.
50. На проектирование структуры организации оказывают влияние следующие факторы:
51. Адаптивные организационные структуры –
52. При производстве монопродукта наиболее предпочтительной является следующая организационная структура:
53. Какие из перечисленных структур являются наиболее гибкими, адаптивными, органическими?
54. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:
- А) фасилитации
- Б) эффекта «ореола»
- В) стереотипизации
- Г) атрибуции
55. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:
- А) рабочей группы
- Б) ролевой группы
- В) команды
- Г) согласованной группы
56. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:
- А) эффекта пульсара
- Б) социальной фасилитации
- В) эффекта Рингельмана

Г) эффекта синергии

57. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

А) анатомия

Б) биология

В) кибернетика

Г) психология

Д) политология

Е) право

Ж) социальная психология

58. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

А) личностный

Б) постепенный

В) бихевиористский

Г) когнитивный

Д) самообучение

Е) реактивный

Ж) групповой

59. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

А) методом Павлова

Б) методом Чампи

В) методом Бехтерева

Г) методом Иванова

Д) методом Макинтоша-Флетчера

Е) методом Скиннера

Ж) методом Грейнера

60. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

А) групповых норм

Б) групповых эффектов

В) групповых законов

Г) групповых правил

УК-3.3

61. Служба материально-технического снабжения производственной фирмы в организационной структуре управления имеет ... полномочия.

62. Механистический тип организации характеризуется:

63. Органический тип организации характеризуется:

64. Условиями проектирования организаций механистического типа являются:

65. Условиями проектирования организаций органического типа являются:

66. Перечислите признаки оптимальной структуры:

67. Организации, работающие в неопределенной среде, больше нуждаются в горизонтальных связях, чем организации, работающие в определенной среде.

68. При формулировке миссии не рекомендуется указывать в качестве главной цели ..

69. Стратегические цели:

70. Что из нижеперечисленного входит в состав конкурентных стратегий М. Портера?

71. Элементами любой стратегии являются:

72. Стратегическое планирование отличается от долгосрочного:
73. Что является главной характеристикой стратегии?
74. Коммуникации в организации – это:
75. Определите элементы процесса коммуникации.
76. Укажите этапы обмена информацией.
77. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.
78. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.
79. Восприятие является более важным для сложного, двусмысленного послания, чем рутинного, простого.
80. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.
81. Для выполнения новой творческой работы больше подойдет коммуникационная сеть «круг».
82. Мотивационными факторами в теории Ф. Герцберга являются:
83. Нет смысла мотивировать работников с помощью гигиенических факторов после того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности.
84. По целостности команды в Организационном поведении делят на:
- А) целые
 - Б) разрозненные
 - В) кросс-функциональные
 - Г) интактные
 - Д) локальные
85. К процессуальным теориям мотивации, рассматриваемым в Организационном поведении, относят:
- А) теории индивидуальных различий
 - Б) теория гигиены мотивации
 - В) теория справедливости
 - Г) теория ожидания
 - Д) комплексную теорию
 - Е) трех типов приобретенных потребностей.
86. Тенденция восприятия другого человека через его принадлежность к определенной социальной категории, носит название:
- А) фасилитации
 - Б) эффекта «ореола»
 - В) стереотипизации
 - Г) атрибуции
87. Группа, достигающая высокой эффективности благодаря четкому распределению ролей и готовности всех членов к взаимопомощи, базирующейся на осознании своего единства и общности согласованных норм и ценностей, в Организационном поведении носит название:
- А) рабочей группы
 - Б) ролевой группы
 - В) команды
 - Г) согласованной группы
88. Прибавочная интеллектуальная энергия, возникающая при объединении людей в целостную группу и выражаемая в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, носит название:
- А) эффекта пульсара
 - Б) социальной фасилитации
 - В) эффекта Рингельмана
 - Г) эффекта синергии

89. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право
- Ж) социальная психология

90. Один из первых, кто подчеркивал важность групп в организации, был:

- А) М. Вебер
- Б) Э. Дюркгейм
- В) Г. Мюнстерберг
- Г) П. Гехр

УК-3.4

91. Внешними вознаграждениями являются.

92. Процессуальные теории мотивации изучают потребности, которые побуждают людей к действию.

93. Мотивирующие факторы в теории Ф. Герцберга не влияют на уровень удовлетворенности работой.

94. Теория ожиданий дает ответ на вопрос, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами, и насколько он готов добиваться результата в соответствии со сделанным выбором.

95. Теория ожиданий подчеркивает важность взаимосвязей между потребностями, определенным поведением, вознаграждением и оценкой ценности вознаграждения.

96. Авторами основных содержательных теорий мотивации являются:

97. Важным выводом из теории справедливости является то, что люди ориентируются на комплексную оценку вознаграждения.

98. Человек может ощущать неудовлетворенность, когда получает высокое по отношению к затратам труда вознаграждение.

99. Основным вывод, сделанный Л. Портером и Э. Лоулером, гласит: «Высокая удовлетворенность приводит к увеличению трудовых усилий».

100. Какие факторы мотивации дают наибольший эффект в условиях ограниченных экономических ресурсов?

101. Основными методами управления являются:

102. Организационно-распорядительные методы управления прямо или косвенно направлены на повышение творческой активности и инициативы работника.

103. Основным непосредственным результатом мотивации является:

104. Какие модели поведения работников наиболее приемлемы для организации?

105. Какие три элемента присутствуют во всех определениях лидерства?

106. Что является основой лидерства?

107. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

108. Главные рычаги влияния руководителя на персонал:

109. Главные рычаги влияния персонала на руководителя:

110. Имеет ли авторитарный стиль управления успех в работе с высокообразованными сплоченными сотрудниками?

111. Какой стиль управления является наиболее эффективным?

112. Согласно Рэнсису Лайкерту консультативно-демократический стиль руководства предполагает ..

113. Что люди принимают во внимание, оценивая справедливость своего вознаграждения?

114. Что является основой лидерства?

115. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

116. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

117. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

118. Практической целью организационного поведения является повышение эффективности управления:

- 1) материально-техническими ресурсами организации;
- 2) человеческими ресурсами организации;
- 3) финансовыми ресурсами организации;
- 4) технологическими ресурсами организации.

119. При разработке моделей организационного поведения организационное поведение опирается на понимание работника как человека:

- 1) ленивого и равнодушного;
- 2) с низкой потребностью в профессиональном развитии;
- 3) заинтересованного и ответственного;
- 4) нуждающегося в контроле.

120. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

121. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

122. Организационное поведение как наука базируется на достижениях таких поведенческих наук, как:

- А) анатомия
- Б) биология
- В) кибернетика
- Г) психология
- Д) политология
- Е) право

123. На каком из этапов управления изменениями возникает наибольшее сопротивление переменам?
124. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?
125. Ключевые навыки, которые обязан иметь руководитель при инновационном уровне принятия решений:
126. Люди всегда противятся переменам в организации.
127. Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.
128. Подчиненным необходимо делегировать:
129. Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия сотрудников на выполнение определенных задач – это
130. Если руководители стремятся улучшить качество трудовой жизни, они предпочитают такие формы проектирования работы, как:
131. Существует три типа критериев оценки деятельности:
132. Значение контроля состоит в том, чтобы:
133. Критерием эффективности менеджмента является:
134. Социальной эффективностью менеджмента является:
135. Критериями при определении экономической эффективности менеджмента могут быть:
136. Краткосрочными критериями эффективности организации являются:
137. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:
138. Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:
139. Какие меры позволят снизить девиантное поведение?
140. Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?
141. Назовите показатели результативности карьеры.
142. Какой критерий эффективности карьеры выражен в вопросе: «Кем я хочу быть и что я должен сделать, чтобы стать тем, кем я хочу быть»?
143. Будет ли работник осуществлять карьеру, если он остаётся на прежнем рабочем месте и не продвигается вверх в организационной или профессиональной иерархии?
144. Направлениями поведенческого маркетинга являются:
145. Определите три элемента компетенции персонала:
146. Роль стресса:
147. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:
- А) личностный
 - Б) постепенный
 - В) бихевиористский
 - Г) когнитивный
 - Д) самообучение
 - Е) реактивный
 - Ж) групповой
148. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:
- А) методом Павлова
 - Б) методом Чампи
 - В) методом Бехтерева
 - Г) методом Иванова
 - Д) методом Макинтоша-Флетчера
 - Е) методом Скиннера
 - Ж) методом Грейнера

149. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

150. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

151. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

152. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

153. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

154. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

ОПК-1.2

155. Видами внутриорганизационной карьеры являются:

156. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных

157. Предмет и метод теории организации

158. Взаимодействие теории организации с другими науками

159. Общие и специфические черты теории организации

160. Логическая схема изучения теории организации

161. Эволюция понятия «система»

162. Системный подход и системный анализ

163. Системное мышление

164. Понятие «система»

165. Определение организации

166. Организация как объект

167. Организация как процесс

168. Виды организаций

169. Организации формальные и неформальные

170. Концепция жизненного цикла организации

171. Стадии жизненного цикла

172. Общие характеристики организации

173. Обязательные признаки организации

174. Типология и классификация экономических организаций

175. Явление самоорганизации и самоуправления

176. Основные организационно-правовые формы предприятий

177. Цели и задачи управления производством

178. Основным объектом исследования организационного поведения являются:

- 1) любые типы организаций, независимо от размера и целевого назначения;
- 2) большие и средние бизнес-компании;
- 3) любые бизнес-компании, независимо от размера;
- 4) государственные компании и некоммерческие организации.

179. Предметом организационного поведения выступают закономерности:

- 1) индивидуального поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 2) индивидуального и группового поведения в бизнес-компании;
- 3) трудового поведения сотрудника в бизнес-компании;
- 4) индивидуального, группового и организационного поведения.

180. Организационное поведение является отраслью:

- 1) прикладного знания;
- 2) теоретического знания;
- 3) практического знания;
- 4) интуитивного знания и здравого смысла.

181. Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

182. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

183. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

184. Механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигается эффективность групп, в Организационном поведении носят название:

- А) групповых норм
- Б) групповых эффектов
- В) групповых законов
- Г) групповых правил

185. Основными подходами к обучению в науке Организационное поведение являются:

- А) личностный
- Б) постепенный
- В) бихевиористский
- Г) когнитивный
- Д) самообучение
- Е) реактивный
- Ж) групповой

186. Развитие ассоциаций между стимулами и реакциями посредством опыта в теории научения представлено методами:

- А) методом Павлова
- Б) методом Чампи
- В) методом Бехтерева
- Г) методом Иванова
- Д) методом Макинтоша-Флетчера
- Е) методом Скиннера
- Ж) методом Грейнера

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

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и 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 зачете или экзамене.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

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

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

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

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 75 % 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 экзамена 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.

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

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

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

существенные ошибки в расчетах. Оценка неудовлетворительно ставится если задача 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.