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

Институт экономики
Кафедра экономики и организации производства

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Экономика труда»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
Экономика и управление предприятиями

Форма обучения
очная

Казань – 2026

Составитель:

старший преподаватель	Михайлова Лилия Валериковна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и организации производства «28» апреля 2026 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

д.э.н., профессор	Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент	Авхадиев Фаяз Нурисламович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич
	Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 9 от «19» мая 2026 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Экономика труда»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ОПК-4.1. Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	**Знать:** концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений **Уметь:** находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность **Владеть**: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами

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-4.1. Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	**Знать:** концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений	уровень знаний ниже минимальных требований в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих	минимально допустимый уровень знаний, в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих	уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы	уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки в определении концептуально - методологических основ и функциям управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения: нестандартные методы разработки и принятия

		решений, имеются грубые ошибки	решений, допущено много негрубых ошибок	разработки и принятия организационно-управленческих решений, допущено несколько негрубых ошибок	организационно-управленческих решений без ошибок
	Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	не продемонстрированы умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продемонстрированы основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	Продемонстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность	продемонстрированы все основные умения находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность
	Владеть: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	при решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	имеется минимальный набор навыков методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	Продемонстрированы базовые навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	продемонстрированы навыки методики разработки и принятия организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами

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

ОПК-4.1. Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами	
Задания закрытого типа	1. Дайте определение понятия «Труд». 1.Труд – это условие существования и развития человека, направленное на создание материальных и духовных благ. 2. Труд – это целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей, необходимых для жизни и существования человека. 3. Труд – это полезная деятельность человека для создания средств труда и предметов труда.
	2. Основной вид нормы труда в растениеводстве: 1. норма времени

	2. норма обслуживания 3. норма выработки.
	3. Назовите виды норм труда: 1. Норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, комплексная норма. 2. Норма трудоемкости, норма выработки, норма времени, норма обслуживания. 3. Норма выработки, норма времени, норма обслуживания, норма численности.
	4. Нормирование труда – это: 1. Это исследование и обоснование норм для трудовых процессов 2. Это совокупность приемов, направленных на установление норм труда. 3. Это применение технически обоснованных норм и нормативов. 4. Это установление обоснованной меры затрат труда на выполнение заданного объема работ.
	5. Укажите правильный ответ: 1. Организация труда – это система мероприятий, направленная на повышение производительности труда, используется для расчета норм труда и оплаты труда. 2. Организация труда – это основанная на практическом опыте, внедряемая в производство, система мер, позволяющая соединить технику и людей в едином производственном процессе с целью повышения производительности труда. 3. Организация труда – это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы, которая включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.
	6. Задачи нормирования труда: 1. Определение научно-обоснованного количества работников и затрат рабочего времени на выполнение определенного объема работы или на производство продукции с учетом условий хозяйства. 2. Определение затрат рабочего времени на выполнения определенной работы или на производство готовой продукции с учетом обоснованных норм труда. 3. Определение научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение определенной работы или на производство продукции с учетом конкретных условий хозяйства.
	7. Укажите формы кооперации: 1. общая, единичная, простая. 2. простая, сложная 3. сложная, простая, единичная 4. общая, частная, единичная.
	8. Дайте определение понятия «Организация рабочего места»: 1. система мероприятий по соблюдению выполнения основных принципов

	организации трудовых процессов. 2. система мероприятий по обеспечению работника необходимыми средствами и предметами труда 3. система мероприятий по обеспечению соблюдения технологии выполнения работ 4. система мероприятий по оснащению рабочего места средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке.
	9. Рабочие места по признаку разделения труда бывают: 1. групповые, коллективные, общие; 2. единичные, частные, коллективные. 3. общие, частные, единичные; 4. индивидуальные, коллективные.
	10. По функциям исполнителей рабочие места бывают: 1. индивидуальные, коллективные 2. механизаторов, животноводов, конно-ручных работников; 3. основных работников, вспомогательных работников; 4. механизаторов, бригадиров, доярок, скотников.
	11. По уровню механизации рабочие места бывают: 1. конно-ручные, частично механизированные, общие, комплексные; 2. рабочие места ручной работы, механизированные, автоматизированные; 3. автоматизированные, комплексные, технологические; 4. индивидуальные, коллективные, механизированные, автоматизированные.
	12. По уровню специализации рабочие места бывают: 1. индивидуальные, общие, коллективные, частные; 2. специализированные, универсальные; 3. специализированные, автоматизированные, механизированные; 4. специализированные, комплексные, универсальные.
	13. По пространственному размещению рабочие места бывают: 1. мобильные, автоматизированные 2. стационарные, универсальные 3. мобильные, общие, индивидуальные 4. стационарные, мобильные.
	14. Трудоемкость – это: 1. Сумма затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции или на выполнение определенного объема работ. 2. Затраты труда рабочих, участвующих в основном технологическом процессе. 3. Затраты труда на выполнение погрузочно-разгрузочных и транспортных работ, на поддержание машин и оборудования в рабочем состоянии и др.
	15. Разделение труда – это: 1. распределение работников по рабочим местам. 2. разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, предполагаемое выполнения каждым работником узкого круга операции. 3. определение необходимого количества работников по рабочим местам с

	целью выполнения производственной задачи 4. обособление отдельных категорий работников по профессиям и категориям, по предприятиям отраслей экономики.
	16. Дайте определение понятия «Трудовой коллектив» : 1. объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятиях и организациях различных форм хозяйствования 2. объединение людей выполняющих трудовые операции по производству отдельных видов продукции 3. объединение всех работников выполняющих однородную работу по выполнению производственного задания или по производству отдельных видов продукции. 4. коллектив людей, совместно участвующих в производственном процессе по производству продукции различных отраслей производства.
	17. Дайте определение понятия «Рабочее место»: 1. место пребывания человека в течение всего рабочего времени, где он совершает трудовые процессы; 2. зона действия работников, в которой сосредоточены средства производства, необходимые для выполнения определенной работы и совершается трудовой процесс с участием одного или нескольких исполнителей; 3. зона действия работников с необходимыми средствами труда и оборудованием, необходимыми для выполнения трудовых процессов и производства конкурентноспособной продукции; 4. это площадь, представляемая для работников с необходимыми средствами производства для выполнения производственных операций и производства конкурентноспособной продукции.
	18. Кооперация труда – это: 1. создание производственных и потребительских кооперативов. 2. объединение работников, обслуживающих отдельные рабочие места или рабочие зоны для производства продукции 3.. объединение людей для совместного участия в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. 4. объединение людей для совместного выполнения производственного задания подразделений или предприятий, установленных на месяц, квартал или год.
	19. Рабочая зона – это: 1. зона действия работников, в которой сосредоточены средства производства, необходимые для выполнения определенной работы и совершается трудовой процесс с участием одного или нескольких исполнителей; 2. зона действия работников, выполняющих однородные трудовые процессы, связанные с производством продукции сельского хозяйства. 3. площадь, необходимая для выполнения отдельных трудовых приемов, действий и движений; 4. площадь, представляемая для работника с необходимыми средствами производства для выполнения производственной операций.

	20. Под паспортизацией полей понимают: 1. уточнение размера площадей хозяйства, определения типа и механического состава почв для расчета необходимого количества техники для обработки данной площади 2. определение поправочных коэффициентов на местные условия при расчете норм выработки 3. выявление факторов, влияющих на норму затрат труда исполнителя, производительность машинно-тракторного агрегата и расход топлива.
	21. Тарифная система не включает в себя: 1. тарифно-квалификационные справочники 2. виды и размеры доплат и премий 3. тарифную сетку 4. схему должностных окладов.
	22. Укажите правильный ответ: 1. Фактическое время смены – это полная продолжительность рабочего дня исполнителя или группы их, включая время, переработанное сверхустановленного. 2. Фактическое время смены – это полная продолжительность рабочего дня исполнителя или группы их, включая время, переработанное сверхустановленного, время обеденного перерыва и длительных перерывов между циклами работ, предусмотренных распорядком дня. 3. Фактическое время смены – это период применения различных приемов и действий, осуществляемых человеком или машиной.
	23. Перечислите пути повышения производительности труда. а) снижение уровня инфляции; б) активизация человеческого фактора; в) рост технической оснащенности; г) разделение и кооперация труда.
Задания открытого типа	1. Основной вид нормы труда в растениеводстве:
	2. Формы оплаты труда в сельском хозяйстве
	3. Назовите какие формы разделения труда существуют
	4. … - денежно выражение количества и качества затраченного труда работником в процессе выполнения своих обязанностей
	5. Тарифная система включает следующие элементы
	6. Заработная плата работников сельского хозяйства делится на … части
	7. Виды разделения труда

3.2 Типовые вопросы и задания

ОПК-4.1. Осуществляет оценку условий и последствий принимаемых организационно-управленческих решений в сфере стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами

1. Понятие и содержание организации труда.
2. Направления и принципы организации труда.
3. Понятие, роль и задачи нормирования труда.
4. Методы нормирования труда.
5. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности.

6. Качественные характеристики трудового потенциала.
7. Особенности российского рынка труда
8. Формы и методы социальной поддержки безработных.
9. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
10. Планирование повышения эффективности труда.
11. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
12. Назначение аудита в трудовой сфере.
13. Система доплат и надбавок.
14. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
15. Организация нормирования труда в сельском хозяйстве.
16. Анализ применения и выполнения технически обоснованных норм труда.
17. Порядок пересмотра норм труда, оценка их эффективности.
18. Организация внедрения новых норм труда в хозяйстве.
19. Тарифная система, ее научные, составные части.
20. Пути совершенствования оплаты труда.

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 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.

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 количе-ству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетель-ствует 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 содержа-ние 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 професси-ональные 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 очно-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;

«Не зачтено» 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.