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

Институт экономики
Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

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

«Кадровые технологии в государственном и муниципальном управлении»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная

Казань – 2026

Составитель:

старший преподаватель	Сафиуллин Нияз Азатович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «28» апреля 2026 года (протокол № 11)

Врио заведующего кафедрой:

к.филол.н.	Куракова Чулпан Маликовна
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 экономики №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 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровые технология в государственном и муниципальном управлении»:

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-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знать:** роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами **Уметь:** вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития; **Владеть**: современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).

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-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	**Знать:** роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами	Не знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;	Частично знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;.	Знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;	Знает роли и значение управления человеческими ресурсами в стратегии и функциональных политиках организации; технологии и механизмы разработки стратегии управления человеческими ресурсами;
	Уметь: вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Не умеет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Частично умеет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Умеет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;	Умеет и применяет вписывать сильные и слабые стороны человеческих ресурсов организации в стратегию ее развития;
	Владеть: современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	Не владеет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	Частично владеет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	Владеет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).	Владеет и применяет современными технологиями управления персоналом на государственной и муниципальной службе (кадровым планированием и прогнозированием, технологиями отбора и подбора кадров, деловой оценки, формированием кадрового резерва и т. д.).

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

3.1 Типовые контрольные задания

Индикатор достижения компетенции	№№ заданий (вопросов, билетов, тестов и пр.) для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
Вопросы закрытого типа	1. Какие факторы необходимо учитывать при планировании карьеры? А) Только личностные возможности Б) Только требования рынка труда В) Условия, средства, личностные возможности, этапы карьерного роста и требования рынка труда

	Г) Только этапы карьерного роста 2. Что такое SWOT-анализ? А) Анализ конкурентов на рынке труда Б) Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, связанных с профессиональной деятельностью В) Анализ внешней среды в целом Г) Анализ только сильных сторон профессиональной деятельности 3. Какие личностные качества важны для достижения профессиональных целей? А) Только интеллектуальные способности Б) Только эмоциональная стабильность В) Разнообразные личностные качества, такие как целеустремленность, настойчивость, коммуникабельность, творческий подход и т.д. Г) Личностные качества не важны для достижения профессиональных целей 4. Какое значение имеет адаптация к новым условиям для реализации профессиональных целей? А) Никакого значения Б) Очень важное значение В) Среднее значение Г) Зависит от профессии 5. Что такое "карьерный план"? А) План действий, направленный на достижение профессиональных целей Б) План действий, направленный на получение высшего образования В) План действий, направленный на увольнение с работы Г) Определение количества денежных средств, необходимых для достижения цели 6. Что такое этапы карьерного роста? А) Увеличение зарплаты на текущей должности Б) Перевод на более высокую должность внутри компании В) Получение новых профессиональных знаний и навыков Г) Прохождение стажировок и курсов повышения квалификации 7. Что такое стратегия в профессиональной деятельности? А) Набор случайных действий, направленных на достижение конечной цели

	Б) Планирование действий, учитывающее условия, средства, личностные возможности, этапы карьерного роста и требования рынка труда В) Процесс, в котором не учитываются условия, средства, личностные возможности, этапы карьерного роста и требования рынка труда Г) Действия, нацеленные на удовлетворение текущих потребностей 8. Ваша стратегия реализации целей включает в себя: А) Тщательное планирование каждого шага Б) Гибкость и адаптацию к изменяющимся условиям В) Придерживание изначального плана без отклонений Г) Отказ от целей при возникновении препятствий 9. Как вы определяете приоритеты в своих целях? А) По степени их важности для общего успеха Б) По срочности и временным рамкам В) По личным предпочтениям и интересам Г) Путем случайного выбора 10. Как вы реагируете на неожиданные изменения в условиях выполнения задачи? А) Ищу новые возможности и альтернативные подходы Б) Продолжаю работать, игнорируя изменения В) Откладываю задачу до восстановления исходных условий Г) Подвергаю сомнению возможность достижения цели 11. Как вы оцениваете свою способность управлять временем для достижения целей? А) Эффективно планирую и использую время Б) Часто отклоняюсь от расписания В) Стараюсь уложиться в сроки, но не всегда успешно Г) Не обращаю внимания на управление временем 12. Как вы измеряете прогресс к достижению целей? А) Сравниваю текущие результаты с планом Б) Ориентируюсь на чувство удовлетворения от проделанной работы В) Спрашиваю мнение коллег или руководства

	Г) Не замечаю прогресса, фокусируясь на процессе 13. Как вы реагируете на возможности профессионального развития, соответствующие вашим карьерным целям? А) Активно ищу и использую такие возможности Б) Пассивно отношусь к предложениям о развитии В) Сомневаюсь в ценности дополнительного обучения Г) Отказываюсь от участия в программе развития 14. Как вы оцениваете свою способность адаптироваться к изменениям в профессиональной среде? А) Очень высоко Б) Средне В) Низко Г) Не уверен(-А) 15. Как вы обычно реагируете на неудачи или не достижение целей в срок? А) Использую это как урок и анализирую причины неудачи Б) Переживаю и долго оставляю это в прошлом В) Виню внешние обстоятельства или других людей Г) Сомневаюсь в своих способностях и откладываю цели 16. Как вы оцениваете свою готовность к изменениям в карьерных планах или целях? А) Готов(-А) изменить планы в любой момент, если это необходимо Б) Стараюсь избегать изменений, придерживаясь изначального плана В) Теряюсь и не знаю, как реагировать на изменения Г) Никогда не задумываюсь о своих целях 17. Как вы реагируете на новые требования или технологии в вашей области работы? А) Активно изучаю новые требования и технологии Б) Стараюсь избегать обучения новым навыкам В) Жду, пока новые требования станут стандартом Г) Не обращаю внимания на новые требования

	18. Как вы оцениваете свою способность преодолевать трудности на пути к достижению целей? А) Очень высоко Б) Средне В) Низко Г) Не уверен(-А) 19. Как вы оцениваете свою способность общаться и взаимодействовать с другими, чтобы достичь целей? А) Очень высоко Б) Средне В) Низко Г) Не уверен(-А) 20. Как вы реагируете на запросы о помощи от коллег или руководства в достижении общих целей? А) С радостью помогаю, если могу Б) Стараюсь избегать дополнительной работы В) Принимаю запросы на помощь как негативное вмешательство Г) Реагирую нервно и негативно 21. Как вы планируете свой карьерный рост с учетом требований рынка труда и личных возможностей? А) Разрабатываю стратегию карьерного роста на основе анализа рынка труда и своих сильных сторон Б) Оставляю карьерный рост на волю случая В) Полагаюсь на советы друзей или знакомых Г) Не задумываюсь о карьерном росте 22. Как вы оцениваете свою готовность к изменению профессиональных целей с течением времени? А) Готов(-А) изменить цели в зависимости от обстоятельств Б) Стремлюсь к постоянству в своих целях В) Не знаю, что хочу в будущем Г) Считаю, что мои текущие цели достаточно прочные 23. Как вы реагируете на изменения в личной жизни, которые могут повлиять на достижение ваших профессиональных целей? А) Приспосабливаюсь к изменениям и пересматриваю свои цели Б) Стараюсь разделить личную и профессиональную жизнь

	В) Игнорирую личные изменения, сосредотачиваясь только на работе Г) Позволяю личным изменениям оказывать отрицательное влияние на мою профессиональную деятельность
Вопросы открытого типа	1. Реализация намеченных целей деятельности требует глубокого анализа _____, чтобы эффективно использовать имеющиеся ресурсы. 2. Она строит свой карьерный путь, учитывая не только текущие возможности, но и _____ развития, чтобы достичь долгосрочного успеха. 3. В процессе реализации целей она умело адаптируется к изменяющимся _____, чтобы оставаться конкурентоспособной на рынке труда. 4. Оценка _____ позволяет ей оптимизировать стратегии достижения целей с учетом временных ограничений и потребностей рынка. 5. Ее способность к эффективному планированию и управлению _____ позволяет ей успешно достигать намеченных целей. 6. Взвешивание личных возможностей и _____ позволяет ей выбирать оптимальные пути карьерного роста. 7. Реализация целей деятельности с учетом требований рынка труда является ключевым элементом ее _____ и профессионального успеха.

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-6.3. Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

1. Какие цели вы ставите для себя в карьере?
2. Какие факторы вы учитываете при выборе карьерного пути?
3. Какие личностные качества помогают вам реализовывать свои цели?
4. Какие трудности вы испытываете в реализации своих целей?
5. Как вы оцениваете свои средства и возможности для достижения целей?
6. Какие этапы карьерного роста вы уже прошли?
7. Какой из этапов карьерного роста был самым сложным для вас?
8. Какие уроки вы извлекли из своего опыта карьерного роста?
9. Как вы планируете развивать свою карьеру в будущем?
10. Как вы оцениваете перспективы развития вашей профессиональной деятельности на рынке труда?
11. Какие требования рынка труда вы учитываете при планировании своей карьеры?
12. Как вы оцениваете свою конкурентоспособность на рынке труда?
13. Какие навыки и знания вам необходимо развивать для достижения своих целей?
14. Как вы оцениваете свой уровень профессиональной подготовки?

15. Как вы используете полученные знания и навыки для реализации своих целей?

16. Как вы оцениваете свою способность к адаптации к изменениям в условиях деятельности?

17. Как вы оцениваете свою способность к принятию рисков в профессиональной деятельности?

18. Как вы оцениваете свою способность к коллективной работе и управлению людьми?

19. Как вы оцениваете свою способность к решению проблем в профессиональной деятельности?

20. Как вы оцениваете свою способность к анализу и оценке профессиональных рисков?

21. Как вы оцениваете свою способность к управлению временем в профессиональной деятельности?

22. Как вы оцениваете свою способность к самомотивации и управлению своими эмоциями в профессиональной деятельности?

23. Как вы оцениваете свою способность к коммуникации и установлению партнерских отношений в профессиональной деятельности?

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 зачета с оценкой.

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.

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

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 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.