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

Институт экономики
Кафедра - экономика и организация производства

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 В ЖИВОТНОВОДСТВЕ

(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
36.03.02 Зоотехния

Направленность (профиль) подготовки
Бизнес-аналитика и экономика в зооинженерии

Форма обучения
очно-заочная

Казань – 2026

Составитель: Михайлова Л.В.

Доцент, к.э.н. Ф.И.О.

Должность, ученая степень, ученое звание

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 Ф.Н.

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 Ф.Н.

Должность, ученая степень, ученое звание Ф.И.О.

Согласовано:

Директор Низамутдинов М.М.

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 36.03.02 Зоотехния, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Экономика труда в животноводстве»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК- 8 Способен на основе анализа целевых показателей деятельности животноводческого предприятия, внутренних и внешних факторов, рисков и цифровых данных формировать, обосновывать и выбирать оптимальные бизнес-решения в области производства, экономики, организации труда и предпринимательства в АПК	ПК-8.3. Владение методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), оформления результатов бизнес-анализа в соответствии со стандартами, а также приемами учета мотивационных, организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	**Знать**: методы оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений **Уметь**: оценивать и управлять рисками, выбирать оптимальное решение на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также учитывать организационные и трудовые факторы животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений **Владеть**: методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений

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
ПК-8.3. Владение методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), оформления результатов бизнес-анализа в соответствии со стандартами, а также приемами учета мотивационных, организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	**Знать:** методы оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	Уровень знаний ниже минимальных требований методов оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	Минимально допустимый уровень знаний методов оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений; допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки методов оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений; допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки методов оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений; без ошибок
	Уметь: оценивать и управлять рисками, выбирать оптимальное решение на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также учитывать организационные и трудовые факторы животноводческого	Не продемонстрированы основные умения оценивать и управлять рисками, выбирать оптимальное решение на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также учитывать организационные и трудовые факторы животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений;	Продемонстрированы основные умения, оценивать и управлять рисками, выбирать оптимальное решение на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также учитывать организационные и	Продемонстрированы все основные умения, оценивать и управлять рисками, выбирать оптимальное решение на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также учитывать организационные и	Продемонстрированы все основные умения, оценивать и управлять рисками, выбирать оптимальное решение на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также учитывать организационные и

	предприятия при обосновании управленческих решений	имели место грубые ошибки	трудовые факторы животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений; решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	трудовые факторы животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений; решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	трудовые факторы животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений; решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме

	Владеть: методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки владения методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	Имеется минимальный набор базовых навыков владения методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений	Продемонстрированы базовые навыки владения методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки владения методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), а также приемами учета организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений 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

3.1 Типовые контрольные задания

ПК-8.3. Владение методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), оформления результатов бизнес-анализа в соответствии со стандартами, а также приемами учета мотивационных, организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений

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. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 конкурентно способной продукции;

4. это площадь, представляемая для работников с необходимыми средствами производства для выполнения производственных операций и производства конкурентно способной продукции.

7. 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;

8. К основным функциям оплаты труда относятся:
1. Стимулирующая, организационная, экономическая, регулирующая
2. Социальная, трудовая, стимулирующая, регулирующая, учетно-производственная.
3. Учетно-плановая, материально денежная, премиально-поощрительная
4. Воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная, учено-производственная

9. Тарифная система не включает в себя:
1. тарифно-квалификационные справочники
2. виды и размеры доплат и премий
3. тарифную сетку
4. схему должностных окладов

10. 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.

11. Общие принципы НОТ:
1. Научность, комплексность, оптимальность, экономическая эффективность, гуманность.
2. Экономические, психофизиологические, социальные, научные.
3. Научность, ритмичность, синхронность, пропорциональность.

12. Основной вид нормы труда в животноводстве:
1. норма времени
2. норма обслуживания
3. норма выработки

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Под принципом синхронизации понимают:

1. Установление правильных пропорций в расстановке работников и механизмов на отдельных элементах процесса труда, чтобы обеспечить его непрерывность, а следовательно, высокую производительность труда.

2. Операции одного или нескольких связанных между собой рабочих процессов осуществляется в едином ритме (темпе).

3. Строгая согласованность во времени протекания разнородных технологических процессов с точным соблюдением сроков, отведенных для выполнения каждой операции.

4. Осуществление процесса труда с минимумом перерывов или вообще без них.

17. Под принципом пропорциональности понимают:

1. Осуществление процесса труда с минимумом перерывов или вообще без них.

2. Операции одного или нескольких связанных между собой рабочих процессов осуществляется в едином ритме (темпе).

3. Установление правильных пропорций в расстановке работников и механизмов на отдельных элементах процесса труда, чтобы обеспечить его непрерывность, а следовательно, высокую производительность труда.

4. Строгая согласованность во времени протекания разнородных технологических процессов с точным соблюдением сроков, отведенных для выполнения каждой операции.

18. Выявление слабых звеньев, сдерживающих выполнение трудовых процессов – это принцип:

1. Принцип оптимальной интенсивности труда.

2. Принцип «узкого места».

3. Принцип минимальных перемещений и экономии движений.

19. Рабочее время – это:

1. время пребывания работника на рабочем месте

2. время, в течение которого работник выполняет свои трудовые функции в соответствии с распорядком рабочего дня

3. время, в течение которого работник находится на рабочем месте и выполняет свои трудовые функции, включая время обеденного перерыва

4. верны ответы 2 и 3.

20. Виды рабочего дня:

1. нормальный, ненормальный, удлиненный, ненормируемый

2. удлиненный, сокращенный, полный, ненормируемый

3. сокращенный, неполный, полный, нормальный, ненормируемый

4. неполный, сокращенный, нормальный, ненормируемый

21. Назовите виды рабочего времени:

1. смена, сутки, день

2. смена, день, неделя

3. день, сутки, неделя

4. день, неделя, месяц

22. Дайте определение понятия работоспособность человека:

1. хорошее физическое состояние организма, обеспечивающее высокую интенсивность труда в течение рабочего времени

2. способность человека формировать и поддерживать свой организм в рабочем

состоянии с целью достижения высокой производительности труда

3. способность человека производить максимальный объем продукции за единицу рабочего времени при нормальной интенсивности труда

4. способность человека производить максимальный объем продукции за единицу рабочего времени при нормальной интенсивности труда

23. Способы учета рабочего времени

1. поденный, суммарный
2. поденный, недельный, месячный
3. суммарный, аналитический
4. поденный, недельный, месячный, годовой

Задания открытого типа:

1. _____ - это основанная на практическом опыте, внедряемая в производство, система мер, позволяющая соединить технику и людей в едином производственном процессе с целью повышения производительности труда.

2. Сумма затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции или на выполнение определенного объема работ называется_____

3. Целесообразная деятельность, направленная на создание потребительных стоимостей, необходимых для жизни и существования человека называется_____

4. _____- зона действия работников, в которой сосредоточены средства производства, необходимые для выполнения определенной работы и совершается трудовой процесс с участием одного или нескольких исполнителей

5. Объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятиях и организациях различных форм хозяйствования называется_____

6. _____ – это коллектив работников, выполняющих на основе разделения и кооперации труда своими силами и в кооперации с другими подразделениями предприятия весь цикл сельскохозяйственных работ по производству продукции.

7. _____во сколько раз уровень оплаты работ данного разряда превышает уровень оплаты работ, отнесенных к 1 разряду

3.2 Типовые вопросы и задания

ПК-8.3. Владение методами оценки и управления рисками, выбора оптимального решения на основе целевых показателей (экономических, производственных, трудовых), оформления результатов бизнес-анализа в соответствии со стандартами, а также приемами учета мотивационных, организационных и трудовых факторов животноводческого предприятия при обосновании управленческих решений

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 или контрольных работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Для получения зачета и экзамена студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета и экзамена студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

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

Таблица 4.1 - Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и 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 «не удовлетворительно».

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 о его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).