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

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Мотивация 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:

к.э.н., доцент	Ситдикова Ландыш Фаритовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры «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 «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 36.03.02 Зоотехния, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация труда в животноводстве»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код индикатора достижения компетенции	Индикатор 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:*** теоретические основы мотивации труда, современные теории мотивации; методы оценки эффективности систем мотивации в животноводстве; способы учета мотивационных, организационных и трудовых факторов при обосновании управленческих решений; нормативно-правовую базу оплаты труда в АПК. ***Уметь:*** анализировать мотивационные факторы труда работников животноводческих предприятий; разрабатывать и обосновывать системы оплаты и стимулирования труда с учетом производственных и экономических показателей; оценивать риски демотивации и предлагать меры по их снижению; использовать методы бизнес-анализа для выбора оптимальных решений в области управления персоналом. ***Владеть:*** навыками расчета и интерпретации целевых показателей (производительность труда, текучесть кадров, уровень заработной платы); приемами учета трудовых и организационных факторов при разработке бизнес-решений; методами оценки эффективности мотивационных программ.

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-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	***Знать:*** теоретические основы мотивации труда, современные теории мотивации; методы оценки эффективности систем мотивации в животноводстве; способы учета мотивационных, организационных и трудовых факторов при обосновании управленческих решений; нормативно-правовую базу оплаты труда в АПК. ***Уметь:*** анализировать мотивационные факторы труда работников	фрагментарные знания, не может назвать основные теории, не умеет анализировать, не может выполнить типовые задания, не владеет расчетными навыками.	знает базовые понятия, но допускает неточности, выполняет задания по образцу, с ошибками, выполняет расчеты с помощью преподавателя	знает теории и методы, может их объяснить, самостоятельно выполняет типовые задачи, уверенно рассчитывает показатели, интерпретирует результаты	глубокие, системные знания, свободно ориентируется в нормативной базе, решает нестандартные задачи, предлагает оптимальные решения, свободно применяет методы анализа, разрабатывает обоснованные предложения

решений	животноводческих предприятий; разрабатывать и обосновывать системы оплаты и стимулирования труда с учетом производственных и экономических показателей; оценивать риски демотивации и предлагать меры по их снижению; использовать методы бизнес-анализа для выбора оптимальных решений в области управления персоналом. ***Владеть:*** навыками расчета и интерпретации целевых показателей (производительность труда, текучесть кадров, уровень заработной платы); приемами учета трудовых и организационных факторов при разработке бизнес-				

	решений; методами оценки эффективности мотивационных программ.				

Описание шкалы оценивания

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

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

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

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

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

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

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

3.1 Вопросы к экзамену (устный опрос / собеседование)

1. Понятие мотивации труда. Основные теории мотивации (содержательные и процессуальные).
2. Особенности мотивации труда работников животноводства.
3. Формы и системы оплаты труда: преимущества и недостатки применения в АПК.
4. Сдельная оплата труда в животноводстве: виды, примеры расчета для доярок.
5. Повременная оплата труда: применение для операторов машинного доения.
6. Премирование работников животноводства: показатели премирования (надой, привесы, сохранность поголовья).
7. Бестарифная система оплаты труда: возможности и ограничения на сельхозпредприятии.

8. Нематериальная мотивация: виды, роль в снижении текучести кадров.
9. Грейдирование и KPI: методика разработки для зоотехнической службы.
10. Влияние системы мотивации на производительность труда и качество продукции животноводства.
11. Методы оценки эффективности систем мотивации (затраты-выгоды, ROI персонала).
12. Риски внедрения новых систем мотивации: демотивация, сопротивление персонала.
13. Учет мотивационных факторов при обосновании управленческих решений (примеры).
14. Анализ текучести кадров в животноводстве: причины, методы снижения.
15. Правовое регулирование оплаты труда: минимальный размер оплаты труда, отраслевые соглашения.
16. Разработка положения об оплате труда для животноводческого предприятия (структура документа).
17. Оценка социально-экономической эффективности мотивационных мероприятий.
18. Использование HR-аналитики для управления мотивацией в АПК.
19. Кейс: как изменить систему оплаты труда при падении рентабельности?
20. Мотивация руководителей среднего звена (бригадиров, заведующих фермами).

3.2 Типовые тестовые задания (закрытая форма)

Примеры (выберите один правильный ответ):

1. Какая теория мотивации относится к содержательным?

а) теория ожидания Врума

б) теория справедливости Адамса

в) теория иерархии потребностей Маслоу

г) модель Портера-Лоулера

2. Для доярки на молочной ферме наиболее объективным показателем для сдельной оплаты является:

а) отработанное время

б) количество надоенного молока (в кг)

в) количество голов скота

г) экономия кормов

3. Что из перечисленного относится к методам нематериальной мотивации?

а) премия за перевыполнение плана

б) оплата проезда до места работы

в) доска почета, грамота, звание «Лучший по профессии»

г) доплата за стаж

4. Показатель «текучесть кадров» рассчитывается как:

а) отношение числа принятых к среднесписочной численности

б) отношение числа уволенных по неуважительным причинам к среднесписочной численности

в) отношение числа уволенных по всем причинам к среднесписочной численности

г) отношение числа уволенных к числу принятых

5. При внедрении системы грейдов в животноводческом предприятии основным критерием оценки должности является:

а) стаж работы

б) образование

в) ценность должности для бизнеса (влияние на результат)

г) возраст сотрудника

6. Какая форма оплаты труда наиболее эффективна для стимулирования операторов по откорму свиней?

а) чисто повременная

б) аккордная за цикл выращивания (привес)

в) окладная

г) оплата за отработанные часы без премий

7. Теория справедливости (Адамса) утверждает, что работник сравнивает:

а) свою зарплату с зарплатой других

б) свой вклад и результат с вкладом и результатом других

в) свои ожидания и реальное вознаграждение

г) свои способности и сложность работы

8. Что из перечисленного является прямым экономическим стимулом?

а) гибкий график работы

б) возможность обучения за счет предприятия

в) премия за выполнение производственного плана

г) улучшение условий труда

9. Ключевой KPI для зоотехника-селекционера может включать:

а) выход деловых телят на 100 коров

б) количество написанных отчетов

в) стаж работы в должности

г) количество пройденных курсов повышения квалификации

10. Риск «демотивации» при введении новой системы оплаты возникает из-за:

а) информирования персонала

б) участия работников в обсуждении

в) резкого изменения правил без учета интересов коллектива

г) поэтапного внедрения

11. Какой метод оценки эффективности системы мотивации позволяет рассчитать окупаемость затрат на персонал?

а) SWOT-анализ

б) ROI (Return on Investment)

в) PEST-анализ

г) ABC-анализ

12. Для оператора машинного доения наиболее объективным показателем премирования является:

а) качество молока (сортность)

б) количество отработанных смен

в) возраст коров

г) объем заготовленного сенажа

13. Какая надбавка не относится к обязательным (по ТК РФ)?

а) за работу в ночное время

б) за сверхурочную работу

в) за наставничество (если не установлена коллективным договором)

г) за работу в выходные и праздничные дни

14. Что из перечисленного является элементом тарифной системы оплаты труда?

а) тарифная ставка (оклад)

б) премия за экономию кормов

в) доплата за стаж

г) материальная помощь

15. Какая система оплаты труда в наибольшей степени ориентирована на конечный результат работы всего коллектива?

а) индивидуальная сдельная

б) коллективная (бригадная) сдельная

в) повременно-премиальная

г) окладная

16. При расчете эффективности мотивационного мероприятия по снижению текучести кадров экономия складывается из:

а) снижения затрат на подбор и обучение новых сотрудников

б) увеличения фонда оплаты труда

в) повышения налоговых отчислений

г) снижения производительности труда

17. В двухфакторной теории Герцберга к «гигиеническим факторам» относится:

а) признание достижений

б) заработная плата (условия труда)

в) карьерный рост

г) интересная работа

18. Какой показатель лучше всего отражает уровень мотивации работников животноводства на уровне предприятия?

а) средняя заработная плата

б) коэффициент трудового участия (КТУ)

в) производительность труда и коэффициент текучести кадров

г) стоимость основных средств на одного работника

19. При разработке положения о премировании работников свиноводческого комплекса необходимо в первую очередь:

а) определить показатели премирования, измеримые и зависящие от усилий работника

б) установить максимальный размер премии

в) согласовать положение с профсоюзом (при наличии)

г) все перечисленное верно

20. Какая ошибка наиболее часто встречается при внедрении KPI в животноводстве?

а) использование показателей, не зависящих от сотрудника (например, цена на рынке)

б) слишком частое подведение итогов (ежедневно)

в) публичное объявление KPI
г) обучение персонала работе с KPI

3.3 Задания открытого типа (расчетные задачи, кейсы)
Задача 1.

На молочно-товарной ферме занято 10 доярок. Норма обслуживания – 50 коров на доярку. Плановая продуктивность – 6000 кг молока на корову в год. Сдельная расценка за 1 ц молока – 250 руб. Рассчитать годовой фонд оплаты труда доярок при условии выполнения плана. Дополнительная премия за качество – 20% от сдельного заработка. Как изменится ФОТ, если надой увеличится до 6500 кг?

Задача 2.

На свиноводческом комплексе текучесть кадров в прошлом году составила 35%. Затраты на замену одного работника – 45 000 руб. Среднесписочная численность – 200 чел. Предлагается система нематериальной мотивации стоимостью 500 000 руб., которая, по оценкам, снизит текучесть до 20%. Оцените экономическую эффективность предложения (рассчитайте экономию на замене работников). Сделайте вывод.

Кейс 3.

Руководство животноводческого предприятия столкнулось с резким падением производительности труда операторов машинного доения. Выявлено, что заработная плата на 80% состоит из оклада и лишь 20% – премия за выполнение плана. Предложите новую систему оплаты, обоснуйте выбор показателей премирования. Оцените возможные риски демотивации.

3.4 Примерные темы проектов (практикум, тема 6)

1. Разработка системы грейдов и KPI для зоотехнической службы.
2. Модернизация положения об оплате труда на молочной ферме (на примере конкретного хозяйства).
3. Программа нематериальной мотивации для снижения текучести кадров среди операторов свиноводства.
4. Оценка эффективности действующей системы премирования в птицеводческом предприятии.
5. Бизнес-предложение по внедрению бестарифной системы оплаты для малого фермерского хозяйства.

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.

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;

«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. По дисциплине «Планирование на предприятии (организации)» предусмотрено выполнение курсового проекта.

Качество курсовой работы определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если тема курсовой работы раскрыта в полной мере, работа выполнена самостоятельно, содержит анализ практических проблем. Представленный в ней материал свидетельствует о глубоком понимании автором рассматриваемых вопросов. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т.д.), ссылок на литературные и нормативные источники, завершается конкретными выводами. Курсовой проект оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «хорошо» выставляется, если раскрыто основное содержание темы, работа выполнена преимущественно самостоятельно, содержит анализ практических проблем. Представленный в ней материал свидетельствует о достаточно глубоком понимании автором рассматриваемых вопросов. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы,

диаграммы, схемы и т. д.), ссылок на литературные и нормативные источники, завершается конкретными выводами. Имеются недостатки, не носящие принципиального характера. Курсовой проект оформлена аккуратно, в соответствии с требованиями ГОСТа.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема курсовой работы раскрыто частично, работа выполнена в основном самостоятельно, содержит элементы анализа реальных проблем. Не все рассматриваемые вопросы изложены достаточно глубоко, есть нарушения логической последовательности, ограниченно применяется иллюстративно-аналитический материал (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.), ссылки на литературные и нормативные источники. Курсовая работа оформлена с некоторыми нарушениями ГОСТа.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если не раскрыта тема курсовой работы. Работа выполнена несамостоятельно, носит описательный характер. Ее материал изложен неграмотно, без логической последовательности, применения иллюстративно-аналитического материала (таблиц, диаграмм, схем и т. д.), ссылок на литературные и нормативные источники, оформлен с грубыми нарушениями ГОСТа.