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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной
работе и цифровизации, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«22» мая 2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 742E1DCDED9986891498E050140C0918
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 21.04.2025 до 15.07.2026

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Кадровая политика на государственной и муниципальной службе»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) подготовки
Государственная и муниципальная служба

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2025

Составитель:

доцент, к.э.н.	Миннигалеева Венера Завидовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и одобрена на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «25» апреля 2025 года (протокол № 10)

Врио заведующего кафедрой:

доцент, к.филол.н.	Куракова Чулпан Маликовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии Института экономики «12» мая 2025 года (протокол № 11)

Председатель методической комиссии:

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

Согласовано:

Директор Низамутдинов Марат Мингалиевич

Протокол Ученого совета Института экономики №8 от «19» мая 2025 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Кадровая политика в государственной и муниципальной службе»:

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-5 . Способность к выработке и реализации государственной политики в сфере кадровых технологий и государственного управления занятостью и социальной защитой населения	ПК- 5.2. Определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям	**Знать:** -формы разделения труда в государственном управлении - функционал и полномочия должностей государственной гражданской и муниципальной службы − системы управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; - принципы и методы управления современными кадровыми технологиями **Уметь:** применять понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; - вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий **Владеть**: - современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах. - навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям - технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере кадровых технологий

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- 5.2. Определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям	**Знать:** -формы разделения труда в государственном управлении - функционал и полномочия должностей государственной гражданской и муниципальной службы – системы управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; - принципы и методы управления современными кадровыми технологиями	Не знает формы разделения труда в государственном управлении, функционал и полномочия должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системы управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципы и методы управления современными кадровыми технологиями	Неполные представления о формах разделения труда в государственном управлении, функционале и полномочиях должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системах управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципах и методах управления современными кадровыми технологиями	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о формах разделения труда в государственном управлении, функционале и полномочиях должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системах управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципах и методах управления современными кадровыми технологиями	Сформированные систематические представления о формах разделения труда в государственном управлении, функционале и полномочиях должностей государственной гражданской и муниципальной службы , системах управления человеческими ресурсами в современных экономических условиях; принципах и методах управления современными кадровыми технологиями
	Уметь: применять понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в	Не умеет применять понятийно-категориальный аппарат управления	В целом успешное, но не умение систематически анализировать	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать	Сформированное умение анализировать понятийно-категориальный

	профессиональной деятельности; - вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий	человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых	понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий	понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых	аппарат управления человеческими ресурсами в профессиональной деятельности; вырабатывать и реализовывать инструменты государственной политики в сфере кадровых технологий
	Владеть: - современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах. - навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям - технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере кадровых технологий	Не владеет современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям , технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной политики в сфере кадровых технологий	В целом успешное, но не систематическое владение современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной	Успешное и систематическое владение современными методами и инструментами управления человеческими ресурсами в организации, структурных подразделений или командах, навыками владения инструментами современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям, технологией выработки и реализации управленческих решений в рамках государственной

			политики в сфере кадровых технологий	политики в сфере кадровых технологий	политики в сфере кадровых технологий

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

<table>
<tr><td colspan="2">ПК - 5.2 - определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Задания закрытого типа</td><td>1. Кадровая политика в широком понимании – это
А) система правил и норм работы с кадрами, находящаяся в соответствии с общей стратегией организации
Б) система подходов к решению задач по укомплектованию кадров
В) процесс организации обучения, переподготовки и служебного продвижения кадров</td></tr>
<tr><td>2.Статус государственного служащего определяется двумя условиями:
А) направлением и продолжительностью трудовой деятельности;
Б) условиями труда и обеспечением социальной защищенности;
В) должностью и функциями;
Г) должностью и -квалификационным разрядом</td></tr>
</table>

	3. Конкурсная основа замещения вакантных государственных должностей призвана обеспечить А) право граждан на равный доступ к государственной службе ; Б) эффективность деятельности кадровых подразделений; В) привлечение разносторонне образованных кадров в госструктуры
	4.Альтернативным вариантом учреждения/ замещения должности в органе государственной власти может стать: А) структурная или функциональная реорганизация; Б) передача некоторых видов деятельности на аутсорсинг; В) установление доплаты за выполнение дополнительного объема работ Г) все ответы верны
	5.Какие категории персонала не относятся к понятию госслужащий? А) руководители, специалисты, помощники; Б) руководители, специалисты, рабочие, В) руководители, советники, обеспечивающие специалисты
	6. В соответствии с Федеральным законом под термином «замещение государственной должности» понимается: А) формирование кадрового резерва для целей продвижения по служебной лестнице; Б) способ поступления гражданина на государственную службу В) процесс ротации кадров в государственном учреждении
	7.Какое из перечисленных направлений не входит в состав кадровой политики предприятия? А) Планирование и расчет потребности в персонале Б) Адаптация персонала В) Обеспечение социальной защищенности специалистов
	8. Какой показатель эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего в организации труда может быть использован? А) полное и логичное изложение материала Б) профессиональная компетентность В) производительность (выполняемый объем работ)
	9. Какова цель аттестации гражданских (муниципальных) служащих? А) выявление необходимых профессиональных знаний Б) выявление соответствия занимаемой должности гражданской (муниципальной службы) В) выявление соответствия требованиям к служебному поведению гражданских служащих
	10. Какое решение принимается при проведении квалификационного экзамена? А) присвоение классного чина Б)повышение должностного оклада В) направление на повышение квалификации
	11.Какой критерий профессионализма государственного гражданского служащего можно использовать при его оценке? А) соблюдение трудовой дисциплины Б) профессиональная компетентность В) отсутствие стилистических и грамматических ошибок

	12.Что должно учитываться при определении размера премии для категорий: специалисты и помощник руководителя? А) фонд оплаты труда Б) количество отработанного времени в оцениваемом периоде В) стаж работы в должности
	13. Какие служащие не подлежат аттестации? А) достигшие возраста 60 лет Б) достигшие возраста 65 лет В) достигшие возраста 55 лет
	14.Кто вносит предложение о включении в кадровый резерв органа власти конкретного гражданского служащего? А) сам гражданский служащий Б) руководитель органа власти (представитель нанимател В) руководитель структурного подразделения органа власти
	15. Если гражданский служащий, замещающий должность категории «помощники (советники), «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», назначен в порядке должностного роста на должность категории «руководители», на какой вид дополнительного профессионального образования он должен быть направлен А) на повышение квалификации Б) на профессиональную переподготовку В) на стажировку
	16.Гражданин государства, исполняющий в порядке, установленном законодательством, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств бюджета – это… А) кадровый работник Б) государственный служащий В) президент Г) студент
	17. Должности гражданской службы имеют деление на… А) две группы: высшие и младшие Б) три группы: высшие, старшие, младшие В) пять групп: высшие, главные, ведущие, старшие, младшие Г) две группы: младшие и старшие
	18.Региональная государственная кадровая политика не основывается на принципе: А) открытости Б) прозрачности В) конкурентности Г) справедливости Д) конфиденциальности Е) социальной ответственности
	19. Все государственные служащие в зависимости от особенностей службы подразделяются на три типа: А) государственные гражданские служащие Б) топ-менеджеры В) кадровые работники Г) Военнослужащие Д) служащие правоохранительных органов
	20 Одной из задач региональной государственной кадровой политики является…

	А) развитие кадрового потенциала конкретной организации Б) развитие мирового кадрового потенциала В) развитие кадрового потенциала региона Г) развитие культурного наследия
	21. Инструменты и механизмы реализации региональной государственной кадровой политики в рамках создания системы мониторинга и оценки кадровой политики позволяют… А) отслеживать реализацию мероприятий, оценивать их результаты и вносить корректировки в политику в случае необходимости Б) использовать опыт и ресурсы этих сторон, а также создать партнерские отношения для совместной работы по подготовке и развитию кадров В) привлечь и удержать талантливых специалистов, что способствует развитию региона
	22. Инструменты и механизмы реализации региональной государственной кадровой политики в рамках формирования системы стимулирования и мотивации кадров позволяют… А) отслеживать реализацию мероприятий, оценивать их результаты и вносить корректировки в политику в случае необходимости Б) использовать опыт и ресурсы этих сторон, а также создать партнерские отношения для совместной работы по подготовке и развитию кадров В) привлечь и удержать талантливых специалистов, что способствует развитию региона
	23. Механизм осуществления государственной власти, т.е. проводник решений и действий субъектов государственно-политического управления – это… А) государственная служба Б) кадровая служба В) военная служба Г) служба спасения
Задания открытого типа	1. …… право - комплексная отрасль права, регулирующая общественные отношения, возникающие в процессе организации и исполнительно-распорядительной деятельности органов государственного управления.
	2. К механизмам внутреннего контроля за соблюдением требований по недопущению конфликта интересов относится этические …… гражданского служащего
	3.К морально-психологическим критериям отбора персонала относятся:…..
	4.К основаниям для внеконкурсного назначения на государственную гражданскую службу относится: …
	5.К принципам управления карьерой на государственной службе относятся:…..

	6.К факторам, влияющим на потребность государственного органа в кадрах, относится содержание …… программ, за реализацию которых отвечает государственный орган
	7.Кадровая политика государственного органа – это стратегия государственного органа по формированию, развитию и рациональному……. … кадров

3.2 Типовые вопросы и задания

ПК - 5.2 - определяет оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного органа, функций и полномочий по должностям

1.Основные тенденции и противоречия развития кадровой политики в Российской Федерации на современном этапе

2.Состав кадровой службы в организациях государственного и муниципального управления и характеристика системы кадровой документации

3.Организация работы кадровой службы в организациях государственного и муниципального управления

4.Правовая регламентация кадровой политики на государственной и муниципальной службе

5.Должностные регламенты и Должностные инструкции как основные документы по организации труда персонала в организациях государственного и муниципального управления

6.Система управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления

7.Технологии управления кадрами в организациях государственного и муниципального управления

8.Эффективность управления персоналом в секторе государственного и муниципального управления

9.Порядок проведения конкурсного отбора персонала в организациях государственного и муниципального управления

10.Аудит кадровой службы в органах власти

11.Оценка и аттестация персонала в организациях государственного и муниципального управления

12.Управление кадровым потенциалом в органах государственного (муниципального) управления

13.Организационная культура и стиль руководства на государственной (муниципальной) службе

14.Методики оценки результативности труда работников аппарата государственного (муниципального) управления

15.Планирование и развитие карьеры кадров управления на государственной (муниципальной) службе

16.Профессиональная и социально-психологическая адаптация кадров в органах государственного (муниципального) управления

17.Кадровое обеспечение муниципальных образований

18.Совершенствование аттестации персонала государственных (муниципальных) служащих

19.Современные методы оценки результативности труда государственных (муниципальных) служащих

20.Подбор и расстановка кадров в органах государственного (и муниципального) управления

21.Формирование и эффективное использование резерва управленческих кадров для органов исполнительной власти (местного самоуправления)

22.Совершенствование системы работы с резервом кадров в органах государственного (муниципального) управления

23.Совершенствование системы мотивации труда государственных (муниципальных) служащих и ее роль в повышении эффективности их деятельности

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на 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.

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

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

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 71 % 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 зачета 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.

Критерии оценивания работы обучающихся на практических занятиях.

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

Оценка «хорошо» выставляется при условии: обучающийся активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, обучающийся обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда обучающийся в целом овладел сутью вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи, но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда обучающийся обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

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 ГОСТ;

«Незачтено» ставится если контрольная работа не выполнена в установленный срок, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТ; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.