



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

Институт экономики

Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор –
проректор по учебно-
воспитательной работе, проф.
Б.Г. Зиганшин
«21» мая 2020 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА ТРУДА»

(приложение к рабочей программе дисциплины)

по направлению подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
«Финансовое управление в коммерческих организациях и муниципальных образованиях»

Уровень
бакалавриата

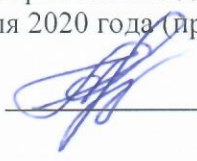
Форма обучения
Очная, заочная

Год поступления обучающихся: 2020

Казань – 2020

Составитель: Ситдикова Ландыш Фаритовна, к.э.н., доцент

Фонд оценочных средств обсужден и одобрен на заседании кафедры организации сельскохозяйственного производства «28» апреля 2020 года (протокол №10)

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор  Мухаметгалиев Ф.Н.

Рассмотрен и одобрен на заседании методической комиссии Института экономики «12» мая 2020 года (протокол №11)

Пред. метод. комиссии, к.э.н., доцент  Гатина Ф.Ф.

Согласовано:
Директор Института экономики,
к.э.н., доцент

 Низамутдинов М.М.

Протокол Ученого совета Института экономики № 9 от «12» мая 2020 г.

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению обучения 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Финансовое управление в коммерческих организациях и муниципальных образованиях» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Экономика труда»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код компетенции	Этапы освоения компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Второй этап	Знать: концептуально-методологические основы и функции управления; сущность, функции, виды и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений; стандартные методы принятия организационно-управленческих решений; виды ответственности за принятые организационно-управленческие решения; нестандартные методы разработки и принятия организационно-управленческих решений Уметь: находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях профессиональной деятельности; разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения как в стандартных ситуациях профессиональной деятельности, так и в ситуациях, требующих самостоятельного и творческого подхода; предвидеть последствия принятых организационно-управленческих решений и нести за них ответственность Владеть: методикой разработки и принятия организационно-управленческих решений в стандартных ситуациях профессиональной деятельности

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

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения			
		2	3	4	5
ОПК-4 способностью находить организационно- управленчески е решения в профессиональ ной деятельности и готовность нести за них ответственност ь 2 этап	Знать: экономические основы поведения организаций, различные структуры рынков труда (монопсония, монополия, олигополия и др.)	Фрагментарные знания экономических основ поведения организаций, различные структуры рынков труда (монопсония, монополия, олигополия и др.)	Общие, но не структурированные знания основ поведения организаций, различные структуры рынков труда (монопсония, монополия, олигополия и др.)	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основ поведения организаций, различные структуры рынков труда (монопсония, монополия, олигополия и др.)	Сформированные систематические знания основ поведения организаций, различные структуры рынков труда (монопсония, монополия, олигополия и др.)
	Уметь оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	Частично освоенное умение оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	Сформированное умение оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, а также планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию
	Владеть: базовыми навыками выработки практических решений в трудовой сфере на макро- и микро- уровне	Фрагментарное применение базовых навыков выработки практических решений в трудовой сфере на макро-	В целом успешное, но не систематическое применение базовыми навыками выработки практических решений в	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение базовыми навыками выработки практических	Успешное и систематическое применение базовыми навыками выработки практических решений в

		и микро- уровне	трудовой сфере на макро- и микро- уровне	решений в трудовой сфере на макро- и микро- уровне	трудовой сфере на макро- и микро- уровне.
--	--	-----------------	--	--	---

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

Вопросы к экзамену в тестовой форме (демонстрационная версия)

1. Дайте определение понятия «Оплата труда»:

1. Оплата труда – это заработная плата за выполненную работу работником за единицу рабочего времени.
2. Оплата труда – это материальное вознаграждение за выполненную работу или произведенную продукцию за определенное время
3. Оплата труда – это денежно выражение количества и качества затраченного труда работником в процессе выполнения своих обязанностей.

2. Тарифная сетка - это:

1. Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от количественных показателей выполненных работ.
2. Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от сложности.
3. Совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.

3. Простая расценка за один гектар определяется:

1. делением дневной тарифной ставки на норму выработки
2. делением фонда оплаты труда на нормативную норму выработки
3. делением фонда оплаты труда на дневную норму выработки

4. 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

5. Основные принципы оплаты труда

1. Прямая зависимость оплаты труда от доходности производства, материальная заинтересованность и ответственностью за результаты хозяйственной деятельности, равная оплата за равный труд, соблюдение правильных соотношений между ростом оплаты и производительностью труда.
2. Прямая зависимость оплаты труда от результатов работы подразделений предприятия, материальная заинтересованность в результатах производства, за равный труд, повышение производительности труда.
3. Прямая зависимость оплаты труда от выполнений плановых заданий, равная оплата за равный труд, правильное сочетание соотношений между ростом оплаты и производительностью труда.

6. Системы оплаты труда в сельском хозяйстве. (Выберите правильные варианты ответов).

1. Сдельно-индивидуальная
2. Прямая сдельная
3. Сдельно-премиальная

4. Сдельно-расчетная
5. Сдельно-прогрессивная
6. Сдельно-косвенная
7. Косвенно-сдельная
8. Простая повременная
9. Повременно-коллективная
10. Повременно-премиальная
11. Аккордная
12. Аккордно-премиальная

7. 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.

8. Виды рабочего дня:

1. нормальный, ненормальный, удлинённый, ненормируемый
2. удлинённый, сокращённый, полный, ненормируемый
3. сокращённый, неполный, полный, нормальный, ненормируемый
4. неполный, сокращённый, нормальный, ненормируемый

9. Назовите виды рабочего времени:

1. смена, сутки, день
2. смена, день, неделя
3. день, сутки, неделя
4. день, неделя, месяц

10. 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

Вопросы к экзамену в устной форме

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.

Варианты заданий для интерактивных занятий и самостоятельной работы

Деловая (ролевая) игра по теме «Организация оплаты труда в современных экономических условиях»

Проведение деловой игры по теме «Организация оплаты труда в современных экономических условиях» представляет собой управленческую имитационную игру, в ходе которой участники, имитируя деятельность того или иного служебного лица, на основе анализа данной ситуации принимают решения.

Основная цель деловой игры – научить участников ориентироваться в различных ситуациях, учитывать возможности и состояние других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы.

В ней воспроизводятся наиболее типичные профессиональные ситуации в сжатом виде. Она направлена на развитие у студентов умений анализировать конкретные практические ситуации и принимать решения. Это в определенной мере репетиция производственной или общественной деятельности. Во время игры развивается творческое мышление (способность поставить проблему, оценить ситуацию, выдвинуть возможные варианты разрешения и, проанализировать эффективность каждого, выбрать наиболее оптимальный вариант) и профессиональные умения специалиста, деятельность которого, в конечном счете, сводится к принятию решения.

Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация)

При изучении темы «Нормирование труда и тарифная система» проводится лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация), которая направлена на решение студентами задач, связанных с организацией достоверного и объективного нормирования труда на предприятии. После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т.д.

Цель лекции: направлена на выполнение студентами задач связанных с организацией достоверного и объективного нормирования труда в организации, внимательного прослушивания и полного освоения лекционного материала.

Ожидаемые результаты: в ходе лекция с запланированными ошибками студенты должны освоить и продемонстрировать:

- знания в области нормирования труда;
- иметь представления об общих правилах внедрения технически обоснованных норм труда;

- способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.

Ход лекции: Преподаватель объявляет тему, цель, вопросы лекции, нормативные документы, сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические и т.д. В процессе изложения лекционного материала преподаватель намеренно приводит ошибочные определения экономических категорий, некорректные способы изучения трудовых процессов, методы нормирования труда. После изложения материала по каждому вопросу преподаватель спрашивает у студентов о замеченных ошибках. Студенты должны назвать ошибки. Преподаватель вместе со студентами обсуждают ошибки и вырабатывают вместе правильные определения, уточняют нормы труда по видам деятельности. Такая форма работы побуждает к более качественному усвоению предложенного материала. По окончании лекции преподаватель подводит итоги лекции, отмечает и оценивает наиболее активных студентов, которые выявили намеренно допущенные ошибки.

Вопросы к индивидуальному собеседованию, задачи по темам экономики труда

Тема: Труд как основа жизнедеятельности человека, семьи, общества

1. Логика изучения основ экономики труда.
2. Роль методологии в изучении экономики труда.
3. Труд и трудовая деятельность.
4. Сущность различных трудовых концепций.
5. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества.
6. Характер и содержание труда.
7. Условия труда и их формирование.

Тема: Рынок труда как объект исследования экономики труда

1. Рынок труда: понятие, состояние, тенденции.
2. Основные составляющие рынка труда, его инфраструктура.
3. Условия эффективного функционирования рынка труда в России.
4. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного.
5. Виды безработицы.
6. Показатели и методы измерения состояния безработицы.

Задача 1

Установить норму выработки для агрегата ДТ-75М + ПН-4-35, выполняющему пахотные работы при условиях: Вк-1,4 м, β - 1,05, V_p - 7,3 км/час, T_o - 312 мин, T_v - 56 мин, $T_{пз}$ - 50 мин.

Задача 2

Рассчитать норму выработки для посевного агрегата Т-4А + ЗСЗП-3,6, Вк одной сеялки - 3,6, β -1,03, V_p -9 км/час, T_o -310 мин, количество рабочих проходов 21, $T_{отл}$ - 35 мин, $T_{пз}$ - 60 мин.

Задача 3

Рассчитать норму выработки на выполнение тракторно-транспортных работ для трактора МТЗ-80 с прицепом 2 ПТС-4 при условиях: время одного рейса - 50 мин, $T_{пз}$ - 60 мин, $T_{отд}$ - 15 мин, $T_{лн}$ - 10 мин, $T_{обсл}$ - 30 мин, Q_k (конструктивная грузоподъемность) - 4 т, класс груза - 11, коэффициент использования грузоподъемности 0,8.

Задача 4

Рассчитать норму выработки для автомобиля ГАЗ-53 с грузоподъемностью 4 т при условиях: расстояние перевозки - 20 км, $V_{ср}$ - 40 км./ч, время одной погрузки и разгрузки 12 мин, $T_{отд}$

– 15 мин, Тобс – 30 мин, Тпз – 20 мин, Тлн – 10 мин, класс груза III, коэффициент использования грузоподъемности – 0,6.

Задача 5

Рассчитать расценку за 1 ц намолота зерна для комбайнера, комбайн ДОН-1500. Норма выработки 15,4 га, урожайность 25 ц/га, разряд работы VI, тарифная ставка 66,64 руб. тракторист-машинист 1 класса, на уборке тарифная ставка увеличивается за качество на 80% и премия 80% продолжительность рабочего дня 10 часов.

Задача 6

Рассчитать расценку за 1 ц намолота зерна для комбайнера комбайна СК-5 Нива. Норма выработки 8,9 га, урожайность 25 ц/га, разряд работы VI, тарифная ставка увеличивается в 2 раза, выплачивается премия 80%, и доплата за качество – 80%, продолжительность рабочего дня 10 часов.

Задача 7

Установить норматив на оплату труда в растениеводстве от валового дохода и начислить сумму оплаты за продукцию в конце года. Нормативная урожайность зерновых – 25 ц, соломы – 32 ц. Средняя цена реализации зерна – 220 руб., цена за 1 ц соломы – 20 рублей. Прямые материальные затраты на 1 га – 1900 рублей. Затраты на оплату труда – 500 рублей. Получено в отчетном году с га 27 ц и 36 ц соломы. Площадь зерновых – 500 га. Всего прямых затрат по зерновым культурам фактически – 1800 т.руб., в т.ч. на оплату труда – 36 тыс.руб. Фактическая цена реализации зерна – 240 рублей, 1 ц соломы – 20 рублей.

Задача 8

Рассчитать расценку за 1 ц живого веса поросят для оплаты труда свиноматок по уходу за свиноматками с поросятами до 2 месяцев. Норма обслуживания – 23 головы, живой вес поросенка при отъеме – 15 кг. Продолжительность одного цикла 3 месяца, за один опрос одной свиноматки планируется получить 9 поросят. Разряд работы VI, тарифная ставка 55,54 руб., доплата за продукцию 30%.

Задача 9

Рассчитать расценку за 1 ц молока и 1 голову приплода для оплаты труда скотников в стойловой период. Норма обслуживания 50 голов, продуктивность коров 3000 кг. План получения приплода 90 голов от 100 коров, молоко получаемое в родильном отделении 50 ц, в стойловом периоде надаивается 45% молока. Разряд работы V, тарифная ставка 46,61 руб., доплата за продукцию 30%.

Задача 10

Установить норматив на оплату труда от валового дохода в животноводстве. Продуктивность молодняка крупного рогатого скота за 2003 г. 450 гр, 2003 г. – 430 гр., 2004 г. – 470 гр., план на 2005 г. – 452 гр. Закупочная цена на 1 ц 4030 рубля, фактическая цена реализации – 4290 рублей, выход навоза на 1 голову – 5 т в год. Прямые материальные затраты на 1 голову – 5000 рублей, норматив фонда оплаты труда – 1100 рублей. Цена 1 т навоза – 30 рублей.

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

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или

удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на 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 «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 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».

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;

«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 ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту.