

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 18.06.2026 09:52:52

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331025a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основы управления персоналом

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Основы управления персоналом» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере»), очная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Основы управления персоналом»
3. Разработчик: Шмыгалева П.В., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куц Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Организационно-управленческая деятельность в государственной и муниципальной сфере» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Результаты обучения: ИД-1 УК-3 Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной	Не способен участвовать в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования	Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия, но не в полном объеме	Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия	Участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия на высоком уровне
ИД-3 УК-3 Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не способен обеспечить выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения но не в полном объеме	Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	Обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения на высоком уровне
ОПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать управленческие решения, меры регулирующего воздействия, в том числе контрольно-надзорные функции, государственные и муниципальные программы на основе анализа социально-экономических процессов				
Результаты обучения ИД-3 ОПК-2 Реализует основные управленческие функции.	Не знает сущности и содержания мер регулирующего воздействия, контрольно-надзорных функций	Опираясь на знания сущности и содержания мер регулирующего воздействия, контрольно-надзорных функций на минимальном уровне разрабатывает и реализует управленческие	Опираясь на знания сущности и содержания мер регулирующего воздействия, контрольно-надзорных функций на среднем уровне разрабатывает и реализует управленческие решения,	Опираясь на знания сущности и содержания мер регулирующего воздействия, контрольно-надзорных функций разрабатывает и реализует управленческие решения,

		решения,		
--	--	----------	--	--

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (3 семестр).

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция				
		Семестр 3					
		Тестовые задания					
1.	В	1. Персонал организации – это: А. Управленческие работники, выполняющие общие функции управления. В. Сотрудники организации, работающие по найму и обладающие определенными качественными характеристиками. С. Трудовые ресурсы. Д. Рабочие, осуществляющие трудовую деятельность с преобладающей долей физического труда.	УК-3				
2.	А	_____ составляют люди, которые, покинув прежнее место работы, находятся в процессе движения, перехода на новое место работы, находятся в процессе движения, перехода на новое место работы. А. Институциональную безработицу В. Фрикционную безработицу С. Вынужденную безработицу Д. Добровольную безработицу	ОПК-2				
3.		Правильно сопоставьте данные определения <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">1</td><td style="width: 40%;">Качественный состав трудовых ресурсов</td><td style="width: 5%; text-align: center;">1</td><td style="width: 50%;">предполагает наличие у человека качеств (физических, психофизиологических, возрастных и т. д.), определяющих способность к труду вообще, не требующему</td></tr> </table>	1	Качественный состав трудовых ресурсов	1	предполагает наличие у человека качеств (физических, психофизиологических, возрастных и т. д.), определяющих способность к труду вообще, не требующему	УК-3
1	Качественный состав трудовых ресурсов	1	предполагает наличие у человека качеств (физических, психофизиологических, возрастных и т. д.), определяющих способность к труду вообще, не требующему				

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства					Компетенция
					специальной подготовки.		
4.	В	2	Общая трудоспособность	3	это способность к квалифицированному труду определенной профессии.		УК-3
5.	D	3	Профессиональная трудоспособность	2	характеризуется с точки зрения трудоспособности.		ОПК-2
6.	D	Укажите экономические методы управления персоналом в организации: А. Издание приказов, указаний и распоряжений. В. Установление материальных санкций и поощрений. С. Социальное и моральное стимулирование. D. Установление моральных санкций и поощрений.					ОПК-2
7.	C	Какие категории работников относятся к управленческому персоналу: А. Специалисты и другие служащие. В. Руководители и специалисты. С. Руководители, специалисты и другие служащие. D. Руководители.					ОПК-2
6.		Определите административные методы управления персоналом в организации: А. Участие работников в управлении. В. Мотивация трудовой деятельности. С. Установление социальных норм поведения. D. Инструктирование.					
		Под производственным персоналом организации понимают: А. Весь персонал промышленного предприятия.					

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция																								
		В. Основных рабочих. С. Всех рабочих с разделением на группы основных и вспомогательных. D. Вспомогательных рабочих.																									
8.	A	. Для данной группы методов управления персоналом характерно соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а так же актам и распоряжениям вышестоящих органов управления: A. Административные. B. Экономические. C. Социальные. D. Психологические.	ОПК-2																								
9.		Правильно сопоставьте данные определения 1-й группы принципов системы управления персоналом организации <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>Принцип прогрессивности</td><td>2</td><td>При формировании СУП необходимо учесть перспективы развития.</td></tr> <tr> <td>2</td><td>Принцип перспективности</td><td>4</td><td>Своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию СУП, предупреждающих или оперативно устраняющих отклонения.</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Принцип комплексности</td><td>6</td><td>Чем проще система, тем надежнее, однако не в ущерб производству.</td></tr> <tr> <td>4.</td><td>Принцип оперативности</td><td>1</td><td>Соответствие передовым зарубежным и отечественным аналогам.</td></tr> <tr> <td>5</td><td>Принцип оптимальности</td><td>5</td><td>Необходимо учитывать все факторы, воздействующие на СУП (связи с вышестоящими органами, договорные связи, состояние объекта управления).</td></tr> <tr> <td>6</td><td>Принцип простоты</td><td>3</td><td>Многовариантная проработка предложений по формированию СУП и выбор оптимальной для конкретных условий производства.</td></tr> </table>	1	Принцип прогрессивности	2	При формировании СУП необходимо учесть перспективы развития.	2	Принцип перспективности	4	Своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию СУП, предупреждающих или оперативно устраняющих отклонения.	3	Принцип комплексности	6	Чем проще система, тем надежнее, однако не в ущерб производству.	4.	Принцип оперативности	1	Соответствие передовым зарубежным и отечественным аналогам.	5	Принцип оптимальности	5	Необходимо учитывать все факторы, воздействующие на СУП (связи с вышестоящими органами, договорные связи, состояние объекта управления).	6	Принцип простоты	3	Многовариантная проработка предложений по формированию СУП и выбор оптимальной для конкретных условий производства.	ОПК-2
1	Принцип прогрессивности	2	При формировании СУП необходимо учесть перспективы развития.																								
2	Принцип перспективности	4	Своевременное принятие решений по анализу и совершенствованию СУП, предупреждающих или оперативно устраняющих отклонения.																								
3	Принцип комплексности	6	Чем проще система, тем надежнее, однако не в ущерб производству.																								
4.	Принцип оперативности	1	Соответствие передовым зарубежным и отечественным аналогам.																								
5	Принцип оптимальности	5	Необходимо учитывать все факторы, воздействующие на СУП (связи с вышестоящими органами, договорные связи, состояние объекта управления).																								
6	Принцип простоты	3	Многовариантная проработка предложений по формированию СУП и выбор оптимальной для конкретных условий производства.																								
10.		Правильно сопоставьте данные определения 2-й группы принципов системы управления персоналом организации	ОПК-2																								

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства				Компетенция
		1	Принцип специализации	3	Означает приспособление СУП к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы.	
		2	Принцип параллельности	1	Предполагает общую методическую основу проведения работ по совершенствованию СУП на разных ее уровнях и разными специалистами, стандартное их оформление.	
		3	Принцип адаптивности	2	Отсутствие перерывов в работе работников СУП или подразделений, уменьшение времени пролеживания документов, простоев тех средств управления.	
		4.	Принцип преемственности	4	Упорядоченность и целенаправленность необходимой информации по выработке определенного решения. Она бывает горизонтальной (между функциональными подразделениями) и вертикальной (между различными уровнями).	
		5	Принцип непрерывности	5	Предполагает одновременное выполнение отдельных управленческих решений, что повышает оперативность	
		6	Принцип ритмичности	7	Разделение труда в СУП (труд руководителей, специалистов, др. служащих). Формируются отдельные подразделения, специализирующихся на выполнении однородных функций.	
		7	Принцип _____	6	Выполнение одинакового объема работ в равные промежутки времени и регулярность повторения учреждений управления персоналом.	
11.	С	Служба управления персоналом – это: А. Отдел кадров. В. Отдел кадров, отдел обучения, отдел оплаты и стимулирования работников. С. Совокупность отделов, секторов, групп или отдельных сотрудников, выполняющих функции по управлению персоналом и образованных по функциональному принципу. D. Сотрудники отдела кадров и линейные руководители.				ОПК-2

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
12.	В	Совокупность документов, содержащих полные сведения о работнике и его трудовой деятельности: А. Автобиография, копии документов об образовании. В. Личное дело. С. Рекомендательные письма. D. Личный листок по учету кадров, характеристики.	ОПК-2
13.	В	Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за: А. Одну неделю. В. Две недели. С. Один месяц. D. Три месяца.	ОПК-2
14.	D	Трудовые договоры могут заключаться на: А. Неопределенный срок. В. Определенный срок. С. Неопределенный срок и определенный срок. D. Неопределенный срок; определенный срок не более пяти лет.	ОПК-2
15.	D	Какие источники набора персонала целесообразно использовать организации: А. Внутренние. В. Внешние. С. В большинстве случаев внутренние. D. Решение о привлечении из того или иного источника зависит от эффективности работника.	ОПК-2

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция				
16.	В	Вид обучения персонала, осуществляемый с целью расширения знаний, умений и навыков для приведения их в соответствие с современными требованиями производства, стимулирования профессионального роста: А. Профессиональная подготовка. В. Повышение квалификации. С. Профессиональное совершенствование. D. Профессиональная переподготовка.	ОПК-2				
17.	В	Из перечисленных пунктов: 1) оценка наличного персонала организации; 2) оценка перспективных потребностей; 3) разработка мероприятий по удовлетворению перспективных потребностей; 4) контроль за выполнением плана – к основным этапам планирования потребности в персонале относятся: А. 1,2,3. В. 1,2,3,4. С. 1,2,4. D. 2,3.	ОПК-2				
18.	С	“Заключительное интервью” может быть использовано в работе специалистов кадровых служб с увольняющимися: А. По собственному желанию. В. По инициативе работодателя. С. При выходе на пенсию. D. В каждом случае ухода работника из организации.	ОПК-2				
19.		Правильно сопоставьте данные определения методам построения системы управления персоналом организации <table border="1"> <tr> <td>1</td><td>Метод декомпозиции</td><td>4</td><td>предусматривает расположение данных в динамическом ряду и исключение из него случайных отклонений, тогда</td></tr> </table>	1	Метод декомпозиции	4	предусматривает расположение данных в динамическом ряду и исключение из него случайных отклонений, тогда	ОПК-2
1	Метод декомпозиции	4	предусматривает расположение данных в динамическом ряду и исключение из него случайных отклонений, тогда				

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства				Компетенция
					ряд отражает устойчивые тенденции используется для исследования количественных показателей.	
		2	Метод последовательной подстановки	5	предусматривает количественное и качественное обоснование целей организации в целом и целей СУП с точки зрения их соответствия целям организации (иерархия целей).	
		3	Метод сравнения	6	совершенствования УП основывается на привлечении высококвалифицированных специалистов по управлению персоналом, управленческого персонала предприятия к этому процессу. При использовании метода очень важна проработка форм систематизации, запасы и много представления мнений и заключения экспертов. Метод наиболее эффективен при многошаговой экспертизе.	
		4.	Динамический метод	7	предусматривает применение системы нормативов, которые определяют состав и содержание функций по управлению персоналом, численность работников по функциям, нормы управляемости, тип организационной структуры, критерии построения структуры управления организации в целом и СУП, разделение и кооперацию труда руководителей и специалистов управления персоналом организации.	
		5	Метод структуризации целей	3	позволяет сравнить существующую СУП с подобной системой передовой организации, с нормативным состоянием или состояние в прошлом периоде.	
		6	Экспертно-аналитический метод	2	позволяет изучить влияние на формирование СУП каждого фактора в отдельности, под действием которых сложилось ее состояние, пренебрегая действием др. факторов.	

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства				Компетенция
		7	Нормативный метод	1	Факторы ранжируются и среди них отбираются наиболее существенные. позволяет расчленить сложные явления на более простые. Например, СУП можно расчленить на подсистемы, подсистемы на функции, функции на процедуры, процедуры на операции, что позволяет глубже проникнуть в суть явлений.	
		Вопросы для собеседования				
20.		Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности: сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.				УК-3
21.		Классификация мотивов и стимулов, используемых на практике.				УК-3
22.		Формы оплаты труда персонала.				УК-3
23.		Системы оплаты труда руководителей.				УК-3
24.		Конфликты в коллективе: основные понятия конфликтологии, типичные причины конфликтов, виды конфликтов, их классификация, пути развития конфликтов, способы разрешения конфликтов.				УК-3
25.		Роль руководителя в разрешении конфликтов.				УК-3
26.		Управление конфликтами и пути их предупреждения.				УК-3
27.		Сущность и природа стресса.				УК-3
28.		Виды стрессов.				УК-3
29.		Стресс и заболевания, перегрузки, недогрузки, обстоятельства жизни.				УК-3
30.		Методы нейтрализации стрессов.				УК-3
31.		Вопросы для собеседования:				УК-3
32.		Наем, отбор и прием персонала.				УК-3
33.		Деловая оценка персонала (анализ кадрового потенциала).				УК-3
34.		Профориентация и деловая адаптация персонала.				УК-3
35.		Использование персонала, перемещение (перемещение, работа с кадровым резервом).				УК-3
36.		Организация системы обучения персонала.				УК-3
37.		Управление деловой карьерой персонала.				УК-3

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
38.		Управление служебно-профессиональным. продвижением персонала	УК-3
39.		Наем, отбор и прием персонала.	УК-3
40.		Диагностический подход к оценке функционирования подразделений управления персоналом.	УК-3
41.		Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления персоналом.	ОПК-2
42.		Оценка эффективности управления персоналом	ОПК-2
43.		Оценка текучести кадров и абсентеизма.	ОПК-2
44.		Оценка, базирующаяся на обзоре мнений.	ОПК-2
45.		Методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом.	ОПК-2
46.		Методы расчета экономической эффективности. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом	ОПК-2
Практические задания			
47.		Исходные данные и постановка задачи На основании типовой структуры должностной инструкции составить должностные инструкции для следующих должностей: 1) заместителя руководителя организации по персоналу; 2) менеджера по персоналу; 3) руководителей подразделений, выполняющих функции следующих подсистем: • обеспечение нормальных условий труда; • управление трудовыми отношениями; • управление наймом и учетом персонала; • планирование и маркетинг персонала; • управление развитием персонала; • управление мотивацией трудового поведения персонала; • правовое обеспечение системы управления персоналом; • управление социальным развитием; • развитие оргструктуры управления; • информационное обеспечение системы управления персоналом.	ОПК-2

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
48.		Изучите и проанализируйте приведенную ниже должностную инструкцию менеджера по персоналу. Сопоставьте ее с типовой структурой должностной инструкции. • замечания и дополнения общего характера (по структуре и полноте содержания); • замечания и дополнения конкретного характера: по четкости и ясности подчиненности данного должностного лица, по его деятельности, взаимосвязи с другими работниками организации; ответственности, правам, соотношению обязанностей, прав и ответственности; • возможные последствия для общего процесса управления персоналом организации в случае некачественно и неполно составленной должностной инструкции.	ОПК-2
49.		Дайте заключение по этой должностной инструкции: • замечания и дополнения общего характера (по структуре и полноте содержания); • замечания и дополнения конкретного характера: по четкости и ясности подчиненности данного должностного лица, по его деятельности, взаимосвязи с другими работниками организации; ответственности, правам, соотношению обязанностей, прав и ответственности; • возможные последствия для общего процесса управления персоналом организации в случае некачественно и неполно составленной должностной инструкции.	УК-3
50.		Используя способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, проанализируйте сложившуюся ситуацию в деловой игре Описание В организации появилась вакантная должность руководителя одного из отделов. На должность претендует несколько человек. Постановка задачи 1. Необходимо дать оценку качеств в баллах каждому из претендентов на должность.	УК-3
51.		Используя способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде , проанализируйте сложившуюся ситуацию в деловой игре Описание В организации появилась вакантная должность руководителя одного из отделов. На должность претендует несколько человек. Постановка задачи	УК-3

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		1. Выбрать из претендентов лучшего, определить средний балл по каждому из претендентов.	
52.		Определить коэффициент текучести кадров и степень удовлетворенности работников работой на предприятии по данным баланса численности работников (человек): 1. Списочный состав на начало отчетного периода 6714 2. Принято в течение отчетного периода - всего 266 В том числе по источникам: выпускники учебных заведений 84 перевод с других предприятий 5 направлены органами трудоустройства 12 приняты самим предприятием. 165 3. Выбыло в течение отчетного периода - всего 388 В том числе по причинам: перевод на другие предприятия - окончание срока договора. 67 переход на учебу, призыв на военную службу, уход на пенсию и другие причины, предусмотренные законом. 82 по собственному желанию. 196 увольнение по сокращению штатов 30 увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины 13 4. Состояло в списочном составе на конец отчетного периода (стр. 1 + стр. 2 - стр. 3) 6592 5. Число работников, состоявших в списках предприятия весь отчетный период 6060 6. Среднесписочное число работников 6653	УК-3
53.		Используя способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, проанализируйте сложившуюся ситуацию в деловой игре Описание В организации появилась вакантная должность руководителя одного из отделов. На должность претендует несколько человек. Постановка задачи 1. Необходимо дать оценку качеств в баллах каждому из претендентов на должность.	УК-3

Номер	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
54.		<i>Используя способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, проанализируйте сложившуюся ситуацию в деловой игре</i> Описание В организации появилась вакантная должность руководителя одного из отделов. На должность претендует несколько человек. Постановка задачи 1. Выбрать из претендентов лучшего, определить средний балл по каждому из претендентов.	УК-3

2. Описание шкалы оценивания

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-3, ОПК-2 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-3, ОПК-2 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-3, ОПК-2 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-3, ОПК-2 не достигнуты.