

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Исакович

Должность: и.о. директора института экономики и управления

Дата подписания: 28.05.2026 10:57:28

Уникальный программный код:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления,
д-р экон. наук, профессор
Ушвицкий Л. И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Организация, нормирование и оплата труда

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.03.01 Экономика
Экономика организаций
2026
очная
3

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Экономика организаций» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда»

3. Разработчик: Панкратова О. В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

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

Члены комиссии:

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

Айбазова З.С. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности

Представитель организации-работодателя: Лацинников В.А., канд. экон. наук, директор ООО «Флаг».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Экономика организаций» по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

26 января 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетвори- тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетвори- тельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>ПК-7. Способен разрабатывать систему организации труда.</i>				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор: ИД-1. ПК-7.</i> Проводит анализ факторов организации производственного (технологического) процесса, управленческих бизнес-процессов (функций).	Не применяет знания по основам организации труда и управления трудовыми ресурсами.	Фрагментарно применяет знания по основам организации труда и управления трудовыми ресурсами.	Применяя знания по основам организации труда и управления трудовыми ресурсами, проводит анализ факторов организации производствен- ного (технологи- ческого) процесса.	Применяя знания по основам организации труда и управления трудовыми ресурсами, проводит анализ факторов организации производствен- ного (технологи- ческого) процесса, управленческих бизнес- процессов (функций).
<i>ИД-2. ПК-7.</i> Разрабатывает мероприятия по совершенствованию системы управления производительность ю труда и эффективности управления трудовыми ресурсами.	Не использует методические основы проектировани я рациональных трудовых процессов.	Использует отдельные методические основы проектирования рациональных трудовых процессов.	Используя методические основы проектирования рациональных трудовых процессов, разрабатывает прогрессивные формы организации и оплаты труда, научно- обоснованные нормы труда с учетом комплекса технических, экономических, психологически х и социальных факторов.	Используя методические основы проектирования рациональных трудовых процессов, разрабатывает прогрессивные формы организации и оплаты труда, научно- обоснованные нормы труда с учетом комплекса технических, экономических, психологически х и социальных факторов и определяет их эффективность.

<i>ПК-8 Способен разрабатывать системы оплаты труда и материального стимулирования.</i>				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> <i>ИД-1. ПК-8.</i> Регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации.	Не регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала.	Частично регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала.	Согласно трудовому законодательству Российской Федерации в области оплаты и стимулирования труда персонала, регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала.	Согласно трудовому законодательству Российской Федерации в области оплаты и стимулирования труда персонала, регламентирует систему оплаты труда и материального стимулирования персонала с разработкой локальных нормативных актов организации;
<i>ИД-2. ПК-8.</i> Производит расчет целевых и фактических значений ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения.	Не рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности и (производительности) труда персонала.	Рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала, но не определяет размеры стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования).	Рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования).	Рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих выплат (по основным и дополнительным системам премирования) с подготовкой исходных данных для начисления премии и дополнительного вознаграждения.

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.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Семестр 3	
1	с)	Определенный порядок осуществления трудового процесса называется: а) организацией производства б) технологией деятельности с) организацией труда д) условиями труда е) штатным расписанием	ПК-7
2	а) д) е)	Элементами организации труда являются: а) разделение и кооперация труда б) использование наиболее рациональных материалов с) управление производством д) организация рабочих мест е) организация обслуживания рабочих мест	ПК-7
3	а) д) е)	Научная организация труда призвана решать задачи: а) экономические б) управленческие с) хозяйственные д) социальные е) психофизиологические	ПК-7
4	с)	Организация труда является частью (подсистемой) организации: а) планирования б) управления с) производства д) хозяйствования	ПК-7
5	д)	Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется: а) организацией труда б) планированием производства с) разделением труда д) нормированием труда	ПК-7
6	с)	Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение	ПК-7

		работы называется: a) нормой затрат капитала b) рентабельностью труда c) нормой труда d) ресурсами труда	
7	a)	Мера труда – это: a) общественно необходимые затраты рабочего времени на производство законченной продукции при данном уровне производства b) средние затраты рабочего времени на производство законченной продукции при данном уровне производства c) способ измерения производительности труда d) объем работ, произведенный одним работником в бригаде	ПК-7
8	b)	Наиболее целесообразным направлением совершенствования организации является a) внедрение бригадной формы организации труда b) разработка и внедрение типовых проектов организации труда, содержащих общие решения для однотипных рабочих мест, производственных участков и цехов c) укрупнение производства d) разработка и внедрение специализированных проектов организации труда, содержащих различные решения для однотипных рабочих мест, производственных участков и цехов	ПК-7
9	b)	Норма времени – это: a) количество продукции, произведенное одним рабочим в единицу времени b) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих c) средние издержки на производство единицы продукции d) количество времени на выполнение вспомогательных работ	ПК-7
10	b)	Норма труда требует a) специального, организационного, психологического, ценового обоснования b) технического, психофизиологического, организационного, экономического обоснования c) стандартизированного, организационного, экономического, физиологического обоснования d) технологического, морального, экономического, экологического обоснования	ПК-7

11	b)	Организация труда – это категория, связанная a) с отдельным предприятием b) с любой отраслью народного хозяйства c) только со сферой материального производства d) с управленческой структурой предприятия	ПК-7
12	a)	Психофизиологическое обоснование норм труда представляет собой выбор варианта работы с учетом: a) уменьшения влияния на организм человека всех неблагоприятных факторов b) уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных эмоциональных факторов c) уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных экологических факторов d) не бывает такого обоснования норм труда	ПК-7
13	a) d)	Нормативы по труду разрабатываются применительно: a) к конкретным организационно-техническим условиям b) к наилучшим организационно-техническим условиям c) к наиболее сложным организационно-техническим условиям d) к усредненным организационно-техническим условиям	ПК-7
14	b)	Социальное обоснование норм труда представляет собой выбор варианта работы с учетом: a) принадлежности к определенной социальной группе b) обеспечения содержательности труда, повышения интереса к работе c) квалификации работника d) возраста работника	ПК-7
15	c)	Перечислите элементы организации труда: a) государство; государственные надзорные и контролирующие органы в сфере организации и оплаты труда; руководство субъекта хозяйствования и его структурных подразделений; работники субъекта хозяйствования b) трудовые отношения; оплата труда и различные методы материального стимулирования; профпригодность; государственные и локальные законодательные акты по вопросам организации труда c) нормирование труда; разделение и кооперация; подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; организация и обслуживание рабочих мест; разработка рациональных приемов и методов труда; обеспечение здоровых и безопасных условий труда; организация оплаты и	ПК-7

		материального стимулирования труда	
16	c)	Что необходимо знать для расчета дневной тарифной ставки: a) ставку первого разряда b) тарифный коэффициент c) оба ответа верны d) оба ответа неверны	ПК-8
17	c)	Какие элементы включает в себя тарифная система: a) отраслевые коэффициенты b) тарифные сетки c) оба варианта верны d) оба варианта неверны	ПК-8
18	a) d)	Чем характеризуются тарифные сетки: a) числом тарифных разрядов b) отраслью использования c) регионом применения d) диапазоном тарифных коэффициентов	ПК-8
19	c)	Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме: a) повременно-премиальная b) бригадная c) оба варианта верны d) оба варианта неверны	ПК-8
20	c)	Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за: a) прирост реализованной продукции b) рентабельность производства c) оба варианта верны d) оба варианта неверны	ПК-8
21	c)	Что такое сдельная расценка: a) показатель, отражающий затраты времени работника b) месячная тарифная ставка c) оплата труда за единицу продукции d) нет верного ответа	ПК-8
22	b)	Система косвенно-сдельной оплаты труда используется для оплаты труда: a) административно-управленческого персонала b) вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием оборудования c) основных производственных рабочих	ПК-8

		d) нет верного ответа	
23	a)	Что такое тарифная ставка: a) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов b) абсолютный размер оплаты труда рабочих за единицу времени c) совокупность тарифных коэффициентов d) нет верного ответа	ПК-8
24	a)	Что является основными элементами тарифной системы оплаты труда: a) ЕТКС; тарифные сетки, тарифные ставки; тарифные коэффициенты b) тарифные сетки; тарифные ставки; должностные инструкции c) тарифный фонд заработной платы, должностные инструкции d) нет верного ответа	ПК-8
25	b)	При сдельной системе оплаты труда заработная плата определяется: a) тарифной ставкой, отработанным работниками временем b) сдельной расценкой и объемом выполненных работ c) сдельной расценкой и тарифной ставкой d) верный ответ b) и c)	ПК-8
26	a)	Что является условием применения сдельной оплаты труда: a) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции b) невозможность количественного измерения объемов производства продукции в) функционирование поточных линий	ПК-8
27	b)	Что является условием применения повременной оплаты труда: a) необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции b) невозможность точного учета выполняемых работ c) наличие ограниченной номенклатуры работ d) верный ответ a) и c)	ПК-8
28	c)	Сдельная заработная плата не зависит от: a) объема выполненных работ b) сдельной расценки c) объема отработанного времени d) верный ответ a) и b)	ПК-8
29	c)	К каким выплатам относятся доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, за совмещение нескольких профессий: a) компенсационным	ПК-8

		b) прогрессивным c) стимулирующим d) социальным	
30	c)	Что относится к методу материального стимулирования инновационной деятельности работников предприятия: a) увеличение заработной платы b) премирование за внеурочную работу c) премирование изобретателей d) все ответы верны	ПК-8
31		Содержание и задачи организации труда на предприятии	ПК-7
32		Основные задачи организации труда на предприятии.	ПК-7
33		Возникновение и развитие науки об организации труда.	ПК-7
34		Разделение и кооперация труда на предприятиях.	ПК-7
35		Совмещение профессий и трудовых функций.	ПК-7
36		Организация многостаночного обслуживания. Схема классификации многостаночных работ.	ПК-7
37		Варианты размещения оборудования и маршрутов рабочих при многостаночном обслуживании.	ПК-7
38		Методы кооперации и коллективные формы организации труда.	ПК-7
39		Психофизиологический фактор, как основа трудовой деятельности.	ПК-7
40		Основные проблемы психического и физического напряжения в труде. Расчет времени отдыха.	ПК-7
41		Определение тяжести труда методом оценки расхода энергии.	ПК-7
42		Нормирование условий труда на рабочих местах.	ПК-7
43		Основы проектирования оборудования с позиций эргономики и инженерной психологии.	ПК-7
44		Цели и методы исследования трудовых процессов.	ПК-7
45		Классификация затрат рабочего времени. Схема классификации затрат.	ПК-7
46		Фотография рабочего времени. Порядок проведения фотографии рабочего времени.	ПК-7
47		Самофотография рабочего дня. Форма бланка самофотографии.	ПК-7
48		Суть метода моментных наблюдений. Расчет минимального количества необходимых наблюдений.	ПК-7
49		Хронометраж. Этапы выполнения и расчет хронометража.	ПК-7

50		Исследование и рационализация трудовых процессов с помощью микроэлементных нормативов.	ПК-7
51		Проектирование рациональных методов и приемов труда.	ПК-7
52		Классификация, специализация и оснащение рабочих мест.	ПК-7
53		Рациональная внутренняя планировка рабочих мест.	ПК-7
54		Организация обслуживания рабочих мест.	ПК-7
55		Проектирование и аттестация рабочих мест.	ПК-7
56		Порядок организации труда и рабочего места.	ПК-7
57		Содержание и задачи нормирования труда. Схема содержания работ по нормированию труда.	ПК-7
58		Нормативные затраты и их сопоставление нормативным результатам труда.	ПК-7
59		Норма времени, ее структура и расчет.	ПК-7
60		Нормирование труда рабочих занятых ремонтом оборудования.	ПК-7
61		Особенности нормирования труда в гибких производственных системах (ГПС).	ПК-7
62		Нормативы по труду и их классификация.	ПК-7
63		Организация и нормирование труда в сфере управления.	ПК-7
64		Организация рабочих мест ИТР.	ПК-7
65		Управление научной организацией труда на машиностроительных предприятиях. Планирование и внедрение мероприятий НОТ в машиностроении.	ПК-7
66		Основные расчетные показатели внедрения мероприятий НОТ. Экономическая эффективность мероприятий НОТ.	ПК-7
67		Дисциплина труда и повышение квалификации рабочих кадров.	ПК-7
68		Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров.	ПК-7
69		Заработная плата. Основные принципы ее организации.	ПК-8
70		Функции заработной платы. Факторы, влияющие на заработную плату.	ПК-8
71		Заработная плата при бригадной организации труда. Основные расчетные параметры бригадной организации труда.	ПК-8
72		Организация оплаты труда руководящих работников, специалистов и служащих.	ПК-8
73		Материальное и моральное стимулирование трудовой деятельности.	ПК-8
74		Тарифная система оплаты труда рабочих.	ПК-8
75		Элементы тарифной системы.	ПК-8
76		Формы и системы заработной платы в рамках тарифной системы.	ПК-8
77		Структура фонда заработной платы на предприятии.	ПК-8
78		Основные формы и системы оплаты труда рабочих.	ПК-8

79		Сущность и расчет сдельной формы оплаты труда.	ПК-8
80		Сущность и расчет сдельно-премиальной формы оплаты труда.	ПК-8
81		Сущность и расчет сдельно-прогрессивной формы оплаты труда.	ПК-8
82		Сущность и расчет косвенно-сдельной формы оплаты труда.	ПК-8
83		Сущность и расчет аккордная система оплаты труда.	ПК-8
84		Сущность и расчет повременной формы оплаты труда.	ПК-8
85		Заработная плата на производствах с особыми условиями организации труда рабочих.	ПК-8
86		Структура заработной платы.	ПК-8
87		Система премирование работников предприятия.	ПК-8
88		Принципы и порядок организации премирования.	ПК-8
89		Трудовое законодательство РФ в области оплаты и стимулирования труда персонала.	ПК-8
90		Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней, Тсм = 8 часов, выходных и праздничных дней – 106, отпуска – 14 дней, прочие целосменные неявки – 3 дня, внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери – 16 250 человеко-часов.	ПК-7
91		Определить общий показатель (коэффициент) уровня организации труда на предприятии, если численность равна 1680 человек, в году 366 дней, Тсм = 8 ч; целодневные неявки 228 560 человеко-дней; а сумма внутрисменных потерь составляет 36 570 часов. Отработано 383 040 человеко-дней, коэффициент использования смен-ного времени равен 0,88.	ПК-7
92		Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс. ч, в отчетном – 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил соответственно 2115,6 и 2266,5 тыс. ч. Как изменился уровень организации труда на предприятии?	ПК-7
93		Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-ч.	ПК-7
94		Какова плановая норма выработки за смену (8 ч), если время подготовительно-заключительной работы в расчете на сменное задание составляет 20 мин, а время штучное – 0,76 нормо-ч?	ПК-7

95		Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15% и норма времени на изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.	ПК-7
96		Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет: по токарным станкам -1.5, по фрезерным станкам -0.95 и по токарно-карусельным станкам -1,72 нормо-ч.	ПК-7
97		Определить месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек и процент выполнения норм, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометра пустотных плит. Ежемесячное задание – 600,0 кубометров.	ПК-7
98		Определить показатели производительности труда по валовой, товарной и реализованной продукции, если было реализовано продукции в отчетном периоде на 8,5 млн. руб., на складе готовой продукции за отчетный период сформированы товарные запасы на сумму 2,4 млн. руб., объем незавершенного производства составил 0,8 млн. руб. Среднесписочная численность работников – 1220 человек.	ПК-7
99		Определить, как изменится производительность труда, если технологическая трудоемкость в результате внедрения комплекса мероприятий снижена на 8,5%.	ПК-7
100		Определить прямой сдельный заработок, если норма времени на изготовление одной единицы продукции 1,2 нормо-ч, часовая тарифная ставка по разряду работ – 143 руб., за месяц изготовлено 100 единиц продукции.	ПК-8
101		Сдельщик отработал 20 смен по 8 ч. При этом он перевыполнил задание на 20%. Часовая тарифная ставка – 95,50 руб. Определить прямой сдельный заработок.	ПК-8
102		Рабочий отработал за месяц 168 ч. Его часовая тарифная ставка 120 руб. По плану рабочий должен произвести 1000 единиц продукции, цена каждой единицы 350 руб. Фактически работником произведено продукции на 300 000 руб. Определить прямой сдельный заработок.	ПК-8
103		Крановщик обслуживает 2 бригады формовщиков и арматурщика. Каждая бригада формовщиков вырабатывает за смену по 35 куб. м железобетона, сменная норма выработки арматурщика – 100 кг арматурных сеток. За месяц первая бригада формовщиков изготовила 750 куб. м, вторая – 800 куб. м, арматурщик – 2550 кг арматурных сеток. Определить заработок крановщика на основе косвенных сдельных расценок, если его дневная тарифная ставка 900 руб.	ПК-8

104		На сборку одного электронного измерителя установлены нормы затрат рабочего времени: 20 нормо-ч по IV разряду, 5 – по V разряду и 8 нормо-ч – по VI разряду. Часовая тарифная ставка по IV разряду – 250 руб., по V разряду – 375, по VI разряду – 450 руб. Определить заработок бригады, если за месяц изготовлено 8 электронных измерителей.	ПК-8
105		Бригада из трех человек обслуживает агрегат со сменной выработкой 10 т. Продолжительность смены – 8 ч. Тарифные ставки: часовая тарифная ставка первого рабочего – 100 руб., второго – 150, третьего – 180 руб. За месяц бригада выпустила 150 т качественной продукции. Определить коллективный заработок бригады.	ПК-8
106		В феврале рабочий, часовая тарифная ставка которого 115 руб., отработал 160 часов, в марте – 176 часов. Рассчитать прямой повременный заработок рабочего в феврале и марте.	ПК-8
107		Количество рабочих дней по графику 22 дня. Месячный оклад работника 11 500 руб., фактически отработано 20 дней. Начисляется премия в размере 30% за фактически отработанное время.	ПК-8
108		Оклад продавца за месяц составляет 24 000 руб. при плановом товарообороте 200 000 руб., 60% оклада – гарантированная часть, 40% – часть, зависящая от товарооборота. Определить заработок продавца, если фактический товарооборот за месяц работы составил 260 000 руб.	ПК-8
109		Количество рабочих дней в месяце по графику – 20, продолжительность смены 8 ч. Работник полностью отработал все рабочие дни и в один из дней был привлечен к сверхурочной работе: отработал 12 ч, т.е. переработал 4 ч. Часовая тарифная ставка – 150 руб. Определить заработок рабочего.	ПК-8

2. Описание шкалы оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций ПК-7 и ПК-8, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

3. Критерии оценивания компетенций

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 компетенций ПК-7 и ПК-8 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 компетенций ПК-7 и ПК-8 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 компетенций ПК-7 и ПК-8 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 компетенций ПК-7 и ПК-8 не достигнуты.