

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич
Должность: И.о. директора института наук о земле
Дата подписания: 06.04.2026 12:09:37
Уникальный программный ключ:
bba78f4c385ebf765cda3fef3917df7dfeb1e004

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»

Колледж СКФУ в г. Ставрополе

УТВЕРЖДАЮ

И. о. декана факультета
нефтегазовой инженерии
А.Е. Верисокин

Фонд оценочных средств

ОП.13 Менеджмент

Специальность 21.02.01 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений»

Форма обучения очная

Ставрополь

1. Паспорт фонда оценочных средств

1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации предназначен для оценивания знаний, умений, уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по специальности 21.02.01 «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» по дисциплине ОП.13 Менеджмент.

ФОС составлен на основе ФГОС СПО и рабочей программы дисциплины Менеджмент.

Промежуточная аттестация по дисциплине предусмотрена в форме *зачета с оценкой*.

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет следующие результаты освоения учебной дисциплины в соответствии с требованиями рабочей программы.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения и личного трудового процесса
- формулировать стратегические и тактические цели организации в процессе планирования ее деятельности; применять на практике существующий опыт в области разработки различных видов стратегии
- применять в профессиональной деятельности приемы эффективного делового и управленческого общения
- оценивать ситуацию и принимать эффективные решения, используя современные управленческие технологии практического обучения, включая кейс-метод
- учитывать особенности менеджмента в области профессиональной деятельности
- формировать и поддерживать высокую организационную (корпоративную) культуру

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- сущность и характерные черты современного менеджмента, историю его развития;
 - научные подходы к управлению
 - принципы построения и основные виды организационной структуры управления
 - элементы внешней и внутренней среды организации.
- жизненный цикл организации и его отдельные фазы
- содержание следующих функций менеджмента в рыночной экономике: планирование, организация, координация, мотивация и контроль деятельности экономического субъекта
 - этапы процесса принятия и реализации управленческих решений; методы решения проблем в организации
 - принципы и психологические особенности делового общения, элементы деловой этики, элементы организационной культуры
 - элементы функционального менеджмента

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

Общие компетенции

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде

1.3. Виды контроля и методы оценки

Предметом оценки служат знания, умения, сформированность общих и профессиональных компетенций.

Таблица 1 Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Элемент учебной дисциплины	Виды контроля и методы оценки			
	Текущий контроль		Промежуточная аттестация	
	Методы оценки	Проверяемые ПК, ОК,	Методы оценки	Проверяемые ПК, ОК,
Раздел 1. Основы менеджмента			<i>Зачет с оценкой (тетстирование)</i>	ОК 03; ОК 04
Тема 1.1 Введение. Менеджмент как особый вид профессиональной деятельности	Оценка выполнения практического задания	ОК 03; ОК 04		
Тема 1.2. История развития менеджмента как науки об управлении	Защита реферата	ОК 03; ОК 04		
Тема 1.3. Сущность и характерные черты современного менеджмента	Оценка выполнения практического задания	ОК 03; ОК 04		
Тема 1.4. Организация как объект управления. Внутренняя и внешняя среда организации	Защита реферата	ОК 03; ОК 04		
Раздел 2. Управление организацией				
Тема 2.1. Цикл менеджмента	Оценка выполнения практического задания	ОК 03; ОК 04		
Тема 2.2. Планирование в системе менеджмента	Оценка выполнения практического задания	ОК 03; ОК 04		
Тема 2.3. Организация и типы организационных структур	Оценка выполнения практического задания	ОК 03; ОК 04		
Тема 2.4 Мотивационная политика организации	Оценка выполнения практического задания	ОК 03; ОК 04		

Тема 2.5 Контроль: этапы, виды и правила	Защита реферата	ОК 04	
Раздел 3. Эффективное управление персоналом организации			
Тема 3.1 Методы управления и их характеристика	Защита реферата	ОК 04	
Тема 3.2 Стили руководства	Тестирование	ОК 04	
Раздел 4. Связующие процессы в управлении			
Тема 4.1 Управленческие решения: процесс принятия и реализации	Оценка выполнения практического задания	ОК 04	
Тема 4.2 Коммуникации в менеджменте	Оценка выполнения практического задания	ОК 04	

2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

2.1. Темы рефератов по дисциплине

1. Менеджмент как наука и практика управления.
2. Роль менеджмента в организации.
3. Традиционное управление. Управление промышленной стадии. Управление постиндустриальной стадии. Особенности управления в информационном обществе.
4. Понятие организации и ее виды.
5. Формальные и неформальные организации. Предпринимательская (коммерческая) организация.
6. Миссия организации.
7. Основные элементы организации.
8. Связь организации с внешней средой.
9. Организация как открытая и закрытая система.
10. Роль человека и группы в организации.
11. Менеджмент и внешняя среда организации: внешняя среда прямого воздействия; внешняя среда косвенного воздействия.
12. Менеджмент и внутренняя среда организации.
13. Управляющая и управляемые подсистемы.
14. Субъект и объект управления.
15. Менеджмент как функция, как процесс, как отношения управления, как система.
16. Менеджер и его роли.
17. Разделение труда менеджеров по вертикали и горизонтали. Аппарат управления.
18. Методы менеджмента.
19. Организационно-распорядительные методы менеджмента.
20. Экономические методы менеджмента.
21. Социально-психологические методы менеджмента.
22. Организационная система и система управления.
23. Система управления организацией и ее основные подсистемы: структурно-функциональная, информационно-поведенческая, подсистема саморазвития.
24. Общие принципы развития системы управления.

Критерии оценивания.

Описание шкалы оценивания

Успеваемость обучающихся оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация.

Промежуточная аттестация в форме **зачета**

Процедура зачета как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Допуск к **практическим** работам происходит при наличии у студентов печатного варианта отчета. Защита отчета проходит в форме доклада студента по выполненной работе и ответов на вопросы преподавателя.

Максимальное количество баллов студент получает, если оформление отчета соответствует установленным требованиям, а отчет полностью раскрывает суть работы.

Основанием для снижением оценки являются:

- небрежное ведение журнала практических работ (тетради);
- небольшие недочеты в отчете;
- в отчете не полностью раскрыта суть работы.

Отчет может быть отправлен на доработку в следующих случаях:

- неправильно выбранный алгоритм решения задачи;
- отсутствие журнала практических работ (тетради);
- грубые недочеты в отчете.

2.2. Комплект тестовых заданий для контрольного среза № 1

1. Понимание термина «угрозы и возможности»

- а) буквальном смысле
- б) анализ угроз и возможностей — это стандартная процедура в стратегическом управлении
- в) обозначение благоприятных и неблагоприятных тенденций во внешней среде
- г) художественный образ

2. Перед началом анализа в распоряжении организации находится достаточно много информации, часть которой не понадобится в дальнейшем. Своеобразные «фильтры», позволяющие отсеивать ненужную информацию:

- а) технология
- б) цели
- в) стратегия
- г) миссия

3. Кто предлагает рассматривать внимание менеджера как ограниченный ресурс, влияющий на процесс принятия управленческих решений.

- а) М. Портер
- б) Г. Саймон
- в) Б. Карлофф
- г) П. Друкер

4. Кто предложил модель пяти сил конкуренции в отрасли

- а) Б. Карлофф
- б) М. Портер
- в) Г. Саймон

5. Составляющие внешней среды

- а) микроокружение
- б) мегаокружение
- в) макроокружение
- г) миниокружение

6. SWOT-анализ включает ...

- а) анализ возможностей организации и вероятных угроз
- б) анализ сильных и слабых сторон в деятельности организации, в сравнении с конкурентами
- в) анализ макросистемы рынка и конкретных целевых рынков
- г) все отмеченное выше

7. Различия STEP и SWOT анализов:

- а) SWOT анализ позволяет синтезировать результаты STEP-анализа как внешней, так и внутренней среды организации
- б) предметом SWOT-анализа выступает как внешняя, так и внутренняя среда организации, а предметом STEP-анализа только ее внешняя макросреда
- в) SWOT-анализ представляет собой анализ сил и слабостей организации, а STEP-анализ — ее возможностей и внешних угроз

8. Организация, использующая стратегическое управление, планирует свою деятельность исходя из того, что ...

- а) окружение не будет изменяться
- б) в окружении не будет происходить качественных изменений
- в) в окружении постоянно будут происходить изменения

9. Исходный этап процесса стратегического управления

- а) анализ среды
- б) определение миссии фирмы
- в) определение целей фирмы
- г) выработка стратегий поведения фирмы на рынке

10. Общеметодологические принципы, которые должны лежать в основе анализа среды деятельности предприятия

- а) принцип конкурентоспособности
- б) динамический принцип и принцип сравнительного анализа
- в) метод наблюдения
- г) системный подход
- д) принцип учета специфики предприятия
- е) сравнительный подход
- ж) комплексный анализ

11. Стратегическая зона хозяйствования — это ... зона наибольшего хозяйственного риска

- а) перспективный сегмент рынка
- б) сегмент окружающей бизнес-среды, на который организация имеет (или хочет получить) выход
- в) свободная экономическая зона

12. Конкурентные преимущества, связанные с наличием дешевой рабочей силы, доступностью источников сырья, относятся к конкурентным преимуществам ... ранга.

- а) высокого
- б) низкого
- в) среднего

13. Конкуренция между городами возникает по поводу ...

- а) привлечения квалифицированных кадров

- б) привлечения капиталов
- в) привлечения капиталов и кадров
- г) продажи продукции, производимой на территории данных городов

14. *Центральная компетенция — это ...*

- а) компетенция чиновников центральных министерств и ведомств
- б) компетенция управленческого персонала фирмы
- в) компетенция организации в целом в области производства и реализации продукции
- г) уникальная способность организации осуществлять те или иные функции наилучшим способом

15. *К какой составляющей SWOT-анализа относится следующий набор показателей, характеризующих положение фирмы?*

- а) сильные стороны
- б) слабые стороны
- в) возможности
- г) угрозы

15. *Процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей предприятия, направленный на оценку текущего состояния бизнеса, его сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем – это ...*

- а) STEP – анализ
- б) SWOT- анализ
- в) управленческий анализ
- г) проблемный анализ

16. *SWOT-анализ происходит на ... ступени ситуационного анализа.*

- а) 1-й
- б) 2-й
- в) 3-й
- г) 4-й
- д) 5-й

17. *Форма представления результатов ситуационного анализа включает:*

- а) мнения специалистов
- б) анализ конкурентной силы
- в) таблица профиля среды организации
- г) главные стратегические действия (проблемы), которые компания должна учесть
- д) индикаторы стратегической деятельности
- е) публикации по проблемам организации

18. *Принцип, позволяющий исключить из рассмотрения факторы внутренней среды предприятия, не оказывающие влияния на его взаимоотношения с внешней средой*

- а) «Бритва Якокка»
- б) «Бритва Оттава»
- в) «Бритва Оккама»
- г) «Бритва Джилетт»

19. *Основные виды деятельности в цепочке ценностей:*

- а) материально-техническое обеспечение
- б) продажи
- в) закупки
- г) управление людскими ресурсами
- д) производство
- е) коммуникации
- ж) анализ конкурентоспособности

20. *Факторы, определяющие конкурентную силу поставщика организации*

- а) уровень специализации поставщика
- б) концентрированность поставщика на работе с конкретными клиентами

- в) темпы инфляции и нормы налогообложения
- г) последовательность в разработке продуктов
- д) рост доходов ниже среднего

21. *Характеристики корневых компетенций фирмы:*

- а) они должны предоставлять возможность создавать особую ценность для потребителя
- б) их сложно воспроизвести фирмам-конкурентам
- в) они могут быть применены к действиям фирмы на различных рынках
- г) это знания, умения и положение фирмы на рынке
- д) это совокупность определенных ключевых факторов успеха
- е) все перечисленные
- ж) правильных ответов нет

22. *Элементы интегральной модели организации, по мнению Д. Бодди и Р. Пэйтона, не подходящие к формированию внутренней среды организации:*

- а) цели
- б) бизнес-процессы
- в) технология
- г) люди
- д) миссия
- е) власть
- ж) стратегия
- з) культура организации
- и) структура

Ключи к тестам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
в	б,в,г	б	б	а,в,г	г	б	в	а	б,г,д,ж	б
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
б	в	г	а,б	б	б,г,д	в	а,б,в,д	а,б	а,б,в	д, ж

2.3.Комплект тестовых заданий для контрольного среза № 2

1. Авторитарный стиль руководства характеризуется:

- А) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой;
- Б) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами;
- В) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям.

2. Демократический стиль руководства характеризуется:

- А. достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям;
- Б) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой;
- В) ненавязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами.

3. Либеральный стиль руководства характеризуется:

- А) достаточным объемом власти для навязывания своей воли исполнителям;
- Б) не навязыванием своей воли подчиненным, созданием климата, где люди мотивируют себя сами;
- В) почти полной свободой для подчиненных в выборе рабочих задач и контроле над своей работой.

4. Согласно «теории жизненного цикла» Херси и Бланшара, стиль лидерства «указания» подразумевает:

- А) высокую степень ориентации на человеческие отношения и на задачу;
- Б) высокую степень ориентации на человеческие отношения и низкую на задачу;
- В) низкую степень ориентации на человеческие отношения и высокую на задачу;
- Г) низкую степень ориентации на человеческие отношения и на задачу.

5. При неоднозначной, но структурированной задаче, согласно подходу «путь - цель» Митчелла и Хауса, предпочтительным стилем лидерства будет:

- А) инструментальный стиль;
- Б) стиль поддержки;
- В) стиль, поощряющий участие;
- Г) ни один из выше перечисленных.

6. Среди теорий лидерства нет:

- А) ситуационной;
- Б) межкультуральной;
- В) поведенческой;
- Г) великих людей

7. Основными принципами делегирования полномочий являются:

- А) подкрепление правом принятия управленческих решений определение конкретных рамок выданных полномочий обеспечение целенаправленной информацией;
- Б) наличие лица, которому без ущерба для дела можно передать функции подкрепление правом принятия управленческих решений, определение конкретных рамок выданных полномочий, обеспечение целенаправленной информацией;
- В) наличие лица, которому без ущерба для дела можно передать функции подкрепление правом принятия управленческих решений, обеспечение целенаправленной информацией.

8. При делегировании руководителем своих функций подчиненным, ответственность перед высшим руководством за их выполнение:

- А) сохраняется за руководителем;
- Б) полностью ложится на подчиненного;
- В) распределяется в зависимости от обстоятельств;
- Г) распределяется поровну между руководителем и подчиненным.

9. Делегирование в управлении означает:

- А) передачу подчиненными задач и ответственности за их исполнение;
- Б) передачу определенных прав по управлению с разделением ответственности;
- В) передачу задач и полномочий лицу, принимающему на себя ответственность за их выполнение.

10. Нежелание руководителя делегировать полномочия своим подчиненным не связано с:

- А) отсутствием доверия к подчиненным;
- Б) отсутствием способности руководить;
- В) боязнью риска;
- Г) заблуждением руководителя, что он/она может выполнить работу лучше подчиненных; 5. отсутствием выборочного контроля для предупреждения о возможной опасности.

11. К содержательным теориям мотивации не относятся:

- А) теории постановки;
- Б) иерархии потребностей Маслоу;
- В) двухфакторной теории Герцберга;
- Г) теории потребностей МакКлелланда.

12. К процессуальным теориям мотивации не относятся:

- А) теории справедливости;
- Б) теории потребностей МакКлелланда;
- В) модели Портера - Лоулера;
- Г) теории ожидания.

13. Процессуальная «теория справедливости» объясняет мотивацию как:

- А) необходимость вознаграждения людей по затраченному труду;
- Б) необходимость вознаграждения людей по результатам труда;
- В) способность людей субъективно оценивать справедливость вознаграждения за затраченные ими усилия и сопоставлять его с вознаграждением других людей.

14. Согласно теории «Х» Д.МакГрегора, средний работник:

- А) не любит трудиться;
- Б) стремится к ответственности;
- В) ограничен в принятии решений;
- Г) не проявляет инициативы;
- Д) не нуждается в принуждении к трудовой деятельности;
- Е) верно 1, 3, 4;
- Ж) верно 2, 5.

15. Временной принцип В. Парето утверждает, что соотношение затрат времени, необходимого для выполнения задач, и итогового результата составляет:

- А) 60%-40%;
- Б) 80%-20%;
- В) 30%-70%;
- Г) 50%-50%.

16. Временной принцип Эйзенхауэр распределяет задачи по приоритетности на 4 группы в зависимости от:

- А) важности и доступности ресурсов;
- Б) срочности выполнения и доступности ресурсов;
- В) важности и срочности выполнения;
- Г) важности, срочности выполнения и доступности ресурсов.

17. Планирование времени включает следующие этапы:

- А) ситуационный анализ, анализ целей, планирование целей;
- Б) анализ целей, планирование целей, делегирование;
- В) ситуационный анализ, планирование целей, контроль;
- Г) анализ целей, контроль, делегирование, ситуационный анализ.

18. Для эффективного планирования времени применяют:

- А) анализ Тейлора;
- Б) анализ АБВ;
- В) принцип Парето;
- Г) анализ Эйзенхауэра;
- Д) анализ «цель-средство»;
- Е) верно 2, 3, 4;
- Ж) верно 1,5.

19. К важнейшим задачам руководителя в процессе управления изменениями относятся:

- А) четкое изложение видения будущего всему персоналу;
- Б) отдача приказов;
- В) умение управлять переходным периодом;
- Г) ненавязывание изменений;
- Д) верно 1, 3;
- Е) верно 2, 4.

20. Процесс управления переменами включает в себя следующие этапы:

- А) анализ ситуации, планирование перемен, реализация плана, диагностика;
- Б) анализ ситуации, планирование перемен, реализация плана, оценка результатов и внесение корректив;
- В) анализ ситуации, планирование перемен, диагностика оценка результатов и внесение корректив.

Ключи к тестам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
в	в	в	в	б	б	б	а	в	г
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
а	б	в	е	б	в	а	е	д	б

Критерии оценивания:

Тест оценивается по пяти бальной шкале следующим образом: стоимость каждого вопроса 1 балл. За правильный ответ студент получает 1 балл. За неверный ответ или его отсутствие баллы не начисляются.

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно ответил на 90-100% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он правильно ответил на 70-89% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно ответил на 50-69% от общего числа вопросов тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно ответил менее чем на 50% от общего числа вопросов тестовых заданий.

2.3. Теоретические задания для контрольного среза № 2

№ 1

1. Методы предупреждения стрессовых ситуаций.
2. Перечислите уровни управления в организации.

№ 2

1. Назовите основные позиции по вопросу о соотношении этики и бизнеса, которые существуют сегодня.
2. Разъясните сущность термина «делегирование».

№ 3

1. Назовите методы предупреждения стрессовых ситуаций.
2. Назовите основные принципы этики делового общения между подчиненным и руководителем.

№ 4

1. Рассмотрите эффективность различных стилей управления.
2. Коммуникационные каналы и их характеристики.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос

студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

3.1. Перечень вопросов для собеседования

1. Понятие и сущность менеджмента.
2. Научные подходы к управлению.
3. Основные этапы развития менеджмента.
4. Особенности американской, японской и западноевропейской моделей менеджмента
5. Организация как объект управления. Виды организаций.
6. Жизненный цикл организации и его отдельные фазы.
7. Влияние внешней среды на деятельность предприятия.
8. Внутренняя среда предприятия.
9. Основные функции менеджмента. Цикл менеджмента.
10. Планирование: понятие, значение, классификация.
11. Стратегическое (перспективное) планирование.
12. Тактическое и текущее планирование.
13. Миссия предприятия. Цели предприятия.
14. Анализ сильных и слабых сторон предприятия.
15. Организационные структуры управления: понятие, принципы построения.
16. Делегирование в менеджменте: содержание и виды полномочий.
17. Координация как функция управления.
18. Мотивация труда на предприятии.
19. Потребности и мотивационное поведение.
20. Контроль: понятие, этапы, виды.
21. Методы управления: классификация, взаимосвязь.
22. Руководство коллективом. Стили руководства.
23. Управление конфликтами и стрессами.
24. Контроль, его понятие и виды.
25. Этапы принятия управленческих решений.
26. Методы решения проблем в организации.
27. Организационная (корпоративная) культура.
28. Принципы и особенности делового общения.
29. Коммуникации в организации.
30. Управленческая информация и ее виды.

Критерии оценивания

Оценка "отлично" выставляется студенту, если он показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Оценка "хорошо" выставляется студенту, если обнаруживаются прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов,

событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Оценка "удовлетворительно" выставляется студенту, если ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, если обнаруживается незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.