

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 10:28:25

Уникальный программный ключ:

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,
доктор экономических наук,
профессор
Л.И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)»

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Год начала обучения

Форма обучения

Реализуется

38.04.02 Менеджмент

Управление развитием бизнеса и
инновациями

2026

заочная

1 семестр

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Управление развитием бизнеса и инновациями» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)»

3. Разработчик: Устаев Р.М., доцент кафедры менеджмента

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. замдиректора по учебной работе;

Максименко Л.С. - член УМК института экономики и управления, профессор кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя: Даренская Евгения Николаевна - директор ООО «Регион-ресурс»

Экспертное заключение:

фонд оценочных средств по дисциплине «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Управление развитием бизнеса и инновациями» по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

«19» мая 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 компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ОПК-1 - Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления</i>				
Результаты обучения по дисциплине: на основе знания (на продвинутом уровне) терминов, понятий, подходов экономической, организационной и управленческой теории, обобщения и критического анализа практик управления применяют современные модели экономической теории в решении управленческих задач; владеют инструментами экономической теории и методами экономического анализа для принятия эффективных управленческих решений; <i>Индикатор: ИД-1. ОПК-1.</i>	Не применяет знания об организационных и управленческих теориях и опыте развития организационных форм в мировой практике и России для решения профессиональных задач организационной науки. Не способен анализировать передовые мировые практики управления.	Применяет знания об организационных и управленческих теориях и опыте развития организационных форм в мировой практике и России для решения профессиональных задач организационной науки.	Применяет знания об организационных и управленческих теориях и опыте развития организационных форм в мировой практике и России для решения профессиональных задач организационной науки. Способен анализировать передовые мировые практики управления.	Применяет знания об организационных и управленческих теориях и опыте развития организационных форм в мировой практике и России способен решать профессиональные задачи организационной науки. Способен обобщать и анализировать передовые мировые практики управления необходимых для развития организации.
Результаты обучения по дисциплине: – опираясь на инновационные подходы, основанные на достижениях экономической, организационной и управленческой теорий применяют практические навыки по обоснованию принимаемых	Не способен применять систему общих и частных методов в управленческой деятельности и	Опираясь на знания основ рациональных инновационных подходов способен применять систему общих и методов в управленческой деятельности	Опираясь на знания основ рациональных инновационных подходов, основанных на результатах организационно-управленческой теории, способен применять систему общих и частных методов в управленческой деятельности	Опираясь на знания основ рациональных инновационных подходов, основанных на результатах организационно-управленческой теории, способен применять систему общих и частных методов в управленческой деятельности и рациональные

решений управления производством и реализации финансово-инвестиционной политики; используют необходимые методы анализа, модифицируют существующие и разрабатывать новые, исходя из конкретных профессиональных задач; обрабатывают полученные результаты, анализируют и делают выводы в современной российской экономической действительности <i>Индикатор:</i> <i>ИД-2. ОПК-1.</i>				подходы в управлении организацией, основанных на результатах организационно-управленческой деятельности.
---	--	--	--	---

Компетенция: ОПК-3 - Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, и социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды

Результаты обучения по дисциплине: Опираясь на знания особенностей принятия обоснованных организационно-управленческих решений в организационном поведении, норм организационного поведения и особенностей поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий, принимает обоснованные организационно-управленческие решения и	Не способен принимать обоснованные организационно-управленческие решения и оценивать их социальную значимость, выстраивать парадигму организационных отношений (в том числе в кросс-культурной среде), а также не способен разрабатывать инструментарий норм поведения субъектов социально-экономических отношений	Опираясь на знания особенностей принятия обоснованных организационно-управленческих решений в организационном поведении, норм организационного поведения в международной среде и особенностей поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, принимает организационно-управленческие решения	Опираясь на знания особенностей принятия обоснованных организационно-управленческих решений в организационном поведении, норм организационного поведения в международной среде и особенностей поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий, принимает обоснованные организационно-управленческие решения и оценивает их	Опираясь на знания особенностей принятия обоснованных организационно-управленческих решений в организационном поведении, норм организационного поведения в международной среде и особенностей поведения субъектов социально-экономических взаимодействий в зависимости от специфики среды, включая особенности кросс-культурных взаимодействий, принимает обоснованные организационно-управленческие решения и оценивает их
--	---	---	--	--

оценивает их социальную значимость, выстраивает парадигму организационных отношений (в том числе в кросс-культурной среде), а также способен разрабатывать инструментарий норм поведения субъектов социально-экономических отношений взаимодействий. <i>Индикатор: ИД-1. ОПК-3.</i>			социальную значимость, выстраивает парадигму организационных отношений	социальную значимость, выстраивает парадигму организационных отношений (в том числе в кросс-культурной среде), а также способен разрабатывать инструментарий норм поведения субъектов социально-экономических отношений
Результаты обучения по дисциплине: Применяя знания теоретических основ описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, проводит анализ проблем и практических ситуаций посредством инструментов организационной науки, используя аппарат системы управления социальной организацией <i>Индикатор: ИД-2. ОПК-3.</i>	Не способен проводить анализ проблем и практических ситуаций посредством инструментов организационной науки, используя аппарат системы управления социальной организацией	Проводит анализ проблем и практических ситуаций посредством инструментов организационной науки	Применяя знания теоретических основ описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, проводит анализ проблем и практических ситуаций посредством инструментов организационной науки	Применяя знания теоретических основ описания проблем и ситуаций профессиональной деятельности, проводит анализ проблем и практических ситуаций посредством инструментов организационной науки, используя аппарат системы управления социальной организацией

Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	а	Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы и не зависит от окружающей среды. Варианты ответа: а. да б. нет	ОПК-1
2.	а	М. Вебер является основоположником бюрократической теории организации является. Варианты ответа: а. да б. нет	ОПК-1
3.	а	Задача. Специалист, много лет проработавший в одном отделе, решил перевестись в другой, где видел возможность профессионального роста. Должность и зарплата, о которых он договорился с руководителем того отдела, предполагались на уровне прежних. Однако его нынешний начальник отказался завизировать заявление, прекрасно зная, что по установившемуся в организации порядку без его согласия специалист не может перейти в другое подразделение. Главным аргументом начальника был тот, что специалист при переходе «ничего не выигрывает». На слова подчиненного о возможности профессионального роста он никак не отреагировал. Работник понимает, что такой «заботой» руководитель лишь прикрывает желание не потерять нужного специалиста. Пришлось обращаться к вышестоящему руководству. Но и тому причина перехода показалась несерьезной, в ходатайстве было отказано. Новое обращение к непосредственному руководителю привело к разговору на повышенных тонах, взаимным оскорблениям. Через некоторое время специалист уволился. К какому типу относится данный конфликт? Варианты ответа: а. межличностный б. внутриличностный с. межгрупповой	ОПК-1
4.	а	Задача. HR-директор группы компаний по производству текстиля, искала человека, который мог бы занять должность менеджера по работе с клиентами. В качестве основного требования к идеальному кандидату выдвигались умение выстраивать отношения с людьми и обладание большим личным обаянием, чтобы привлекать клиентов. В организации практикуется система испытательного срока (месяц). Человек, которого приняли на данную должность, очень хорошо сумел подать себя. Однако вскоре выяснилось, что при отборе кандидатов была совершена ошибка. Поначалу новоиспеченный сотрудник отлично справлялся с работой, но уже через месяц стало заметно, что он устает от общения с людьми и постепенно теряет интерес к работе. Стало понятно, что ему будет сложно развивать порученное направление, поскольку за один месяц он исчерпал весь свой потенциал. Но увольнять его не стали. Одна из причин – позиция директора, полагающего, что увольнять с испытательного срока неэффективно и любому работнику нужно, по крайней мере, время, чтобы вписаться в команду. В итоге сотруднику было предложено проявить себя в другой должности. Верно ли данное решение? Варианты ответа:	ОПК-1

		а. да, поскольку позволяет в дальнейшем оценить потенциал сотрудника; б. нет, сотрудника нужно было уволить.	
5.	Обратная связь	_____ является подтверждающим этапом при обмене информацией	ОПК-1
6.	Социальная организация	_____ - объект анализа в теории организации	ОПК-1
7.	а	При доминирующей культуре организации основные ценности принимаются большинством членов организации Варианты ответа: а. да б. нет	ОПК-3
8.	а	Фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками организации, представляют структуру организации Варианты ответа: а. да б. нет	ОПК-3
	а	Акционерное общество (АО) представляет собой Общество, уставной капитал которого разделен на определенное число акций Варианты ответа: а. да б. нет	ОПК-3
9.	а	Диверсификация – это, прежде всего, расширение сфер деятельности корпорации. Варианты ответа: а. да б. нет	ОПК-3
10.	б	Каким ученым дано целостное представление об организационной науке, сформулированы ее основные принципы и закономерности и объяснен механизм их проявления Варианты ответа: а. Ф. Тейлором; б. А.А. Богдановым; с. А. Файолем.	ОПК-3
11.	а	Задача. Численность руководителей 5. Число сотрудников — 22, число не руководящих кадров — 16 (22 — 6). Среднее число подчиненных у одного руководителя равно. Варианты ответа: а. 3,2 б. 4,2	ОПК-3
12.	а	HR-директор группы компаний по производству текстиля, искала человека, который мог бы занять должность менеджера по работе с клиентами. В качестве основного требования к идеальному кандидату выдвигались умение выстраивать отношения с людьми и обладание большим личным обаянием, чтобы привлекать клиентов. В организации практикуется система испытательного срока (месяц). Человек, которого приняли на данную должность, очень хорошо сумел подать себя. Однако вскоре выяснилось, что при отборе кандидатов была совершена ошибка. Поначалу новоиспеченный сотрудник отлично справлялся с работой, но уже через месяц	ОПК-3

		стало заметно, что он устает от общения с людьми и постепенно теряет интерес к работе. Стало понятно, что ему будет сложно развивать порученное направление, поскольку за один месяц он исчерпал весь свой потенциал. Но увольнять его не стали. Одна из причин – позиция директора, полагающего, что увольнять с испытательного срока неэффективно и любому работнику нужно, по крайней мере, время, чтобы вписаться в команду. Что может сделать руководство организации, чтобы помочь адаптироваться новому сотруднику? Варианты ответа: а. Организовать неформальные встречи: праздники, корпоратив или курсы повышения квалификации, тренинги. Это позволит сотруднику почувствовать себя частью коллектива. б. Адаптация, в данном случае, ни к чему. Сотрудника нужно уволить.	
13.	а	Специалист, много лет проработавший в одном отделе, решил перевестись в другой, где видел возможность профессионального роста. Должность и зарплата, о которых он договорился с руководителем того отдела, предполагались на уровне прежних. Однако его нынешний начальник отказался завизировать заявление, прекрасно зная, что по установившемуся в организации порядку без его согласия специалист не может перейти в другое подразделение. Главным аргументом начальника был тот, что специалист при переходе «ничего не выигрывает». На слова подчиненного о возможности профессионального роста он никак не отреагировал. Работник понимает, что такой «заботой» руководитель лишь прикрывает желание не потерять нужного специалиста. Пришлось обращаться к вышестоящему руководству. Но и тому причина перехода показалась несерьезной, в ходатайстве было отказано. Новое обращение к непосредственному руководителю привело к разговору на повышенных тонах, взаимным оскорблениям. Через некоторое время специалист уволился. Как можно было разрешить данный конфликт? Варианты ответа: а. Начальнику стоило предложить специалисту альтернативу (более высокую зарплату, профессиональный рост) и/или искать доводы для вежливого убеждения специалиста остаться в своем отделе (дружный коллектив; привычное место работы и др.). Если это не сработает, то отпустить специалиста, предложив вернуться обратно, если того что-либо не устроит на новом месте. б. Необходимо сразу отпустить специалиста, предложив вернуться обратно, если того что-либо не устроит на новом месте.	ОПК-3
14.	Нескольких	Трестом считается объединение собственности и управления предприятий одной или _____ отраслей, полностью утрачивающих производственную и коммерческую самостоятельность	ОПК-3
15.	Цели	Одним из базовых условий развития организации является общая работа членов группы для достижения общей организации, каждый из которых имеет свой участок работы	ОПК-3
16.	Сверху	При разработке организационной стратегии _____ вниз стратегический план как приказ спускается по всем уровням управления	ОПК-3
17.	Организационное	_____ поведение – систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное исполнение и функционирование организации.	ОПК-3
18.		Организация как система. Социальные и социально-экономические системы.	ОПК-1
19.		Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.	ОПК-1
20.		Внутренняя среда организации. Корпоративная культура, её элементы и типы.	ОПК-1
21.		Внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Характеристики внешней среды и уровни её неопределённости.	ОПК-1
22.		Типология организаций	ОПК-1

23.	Структура и функции организации	ОПК-1
24.	Особенности законов организации и законов для организаций.	ОПК-1
25.	Основополагающие законы организации: закон синергии, закон самосохранения, закон развития.	ОПК-1
26.	Структурный подход к организации. Понятие структуры управления и факторы, ее определяющие.	ОПК-1
27.	Гибкие адаптивные структуры управления. Органические структуры.	ОПК-1
28.	Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение.	ОПК-1
29.	Система управления организацией	ОПК-1
30.	Институциональная система управления организациями	ОПК-1
31.	Процесс коммуникации и виды коммуникаций в организации.	ОПК-1
32.	Барьеры на пути эффективных коммуникаций.	ОПК-1
33.	Классификация коммуникативных стилей.	ОПК-1
34.	Интеграционные процессы в организации.	ОПК-1
35.	Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.	ОПК-1
36.	Поведение индивида в организации, его особенности.	ОПК-1
37.	Понятие атрибуции, ее виды и ошибки.	ОПК-1
38.	Формирование впечатлений и управление впечатлениями.	ОПК-1
39.	Процесс формирования и развития личности.	ОПК-1
40.	Индивидуальные различия, относящиеся к изучению ОП.	ОПК-1
41.	Мотивация: содержание и популярные теории.	ОПК-1
42.	Самоорганизация индивида.	ОПК-1
43.	Мотивация и стимулирование работников. Инструментарий стимулирования труда.	ОПК-1
44.	Механизм и результативность мотивации.	ОПК-1
45.	Мотивация и результативность организации.	ОПК-1
46.	Проектирование работ в организации и мотивация работников.	ОПК-1
47.	Системы корпоративной мотивации труда.	ОПК-1
48.	Группы в организации, их классификация, причины создания и характеристики.	ОПК-1
49.	Формальные и неформальные группы, их взаимодействие. Преимущества и недостатки работы в группе.	ОПК-1
50.	Формирование группового поведения в организации.	ОПК-1
51.	Природа, типы и причины конфликтов в организации.	ОПК-1
52.	Последствия конфликтов и методы их разрешения.	ОПК-1
53.	Природа и причины стресса, пути снижения его уровня.	ОПК-1
54.	Социальное партнерство в организации: необходимость, цели, функции, формы.	ОПК-1
55.	Лидерство в организации. Природа лидерства. Властный и управленческий аспекты организационного лидерства.	ОПК-1
56.	Концепция стилей руководства Врумя – Йеттона.	ОПК-1
57.	Природа и преимущества самоменеджмента. Причины нерациональной организации труда менеджеров.	ОПК-1
58.	Инструменты самоменеджмента: «кривая жизни», работа по приоритетам, делегирование.	ОПК-1
59.	Методы оптимизации использования времени руководителя: принцип Парето, анализ АБВ, принцип Д. Эйзенхауэра.	ОПК-1
60.	Процесс и типы коммуникаций в организации.	ОПК-1
61.	Барьеры на пути эффективных коммуникаций.	ОПК-1

62.	Классификация коммуникативных стилей.	ОПК-1
63.	Корпоративная культура и поведение организации.	ОПК-1
64.	Управленческая этика и критерии принятия этически верных решений.	ОПК-1
65.	Социальная ответственность организации и ее области. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности бизнеса.	ОПК-1
66.	Изменения в организации: необходимость, природа и этапы процесса изменений в организации.	ОПК-1
67.	Концепция обучающейся организации.	ОПК-1
68.	Принципы и стили проведения изменений в организации.	ОПК-1
69.	Социализация индивида в организации.	ОПК-1
70.	Управление карьерой.	ОПК-1
71.	Поведенческий маркетинг.	ОПК-1
72.	Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.	ОПК-1
73.	Адаптация организаций к межкультурной среде.	ОПК-1
74.	Реакции организации на изменение внешней среды.	ОПК-1
75.	Институциональная система управления организациями	ОПК-1
76.	Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации	ОПК-1
77.	Законы организации второго уровня: закон информированности-упорядоченности, закон единства анализа и синтеза, закон композиции и пропорциональности, закон гармонии.	ОПК-1
78.	Требования к разработке организационных структур. Механистические типы структур управления.	ОПК-1
79.	Перспективы развития организационных структур. Оценка эффективности организационных структур.	ОПК-1
80.	Эффективность деятельности организации, ее критерии и источники.	ОПК-1
81.	Формы интеграционных структур.	ОПК-1
82.	Перспективные направления развития организаций. Основные характеристики организаций будущего. Обучающиеся организации.	ОПК-1
83.	Сущность, свойства, процесс и значение восприятия. Эффекты процесса восприятия.	ОПК-1
84.	Теории поведения человека в организации.	ОПК-1
85.	Мотивационный комплекс в современном менеджменте.	ОПК-1
86.	Современные методы мотивационной деятельности.	ОПК-1
87.	Команды в современных организациях: модель развития, типы.	ОПК-1
88.	Условия и факторы эффективности групповой работы.	ОПК-3
89.	Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в организации. Характеристики высокого качества трудовой жизни.	ОПК-3
90.	Концептуальная модель характеристик работ Р. Хэкмена и Г. Олдхэма.	ОПК-3
91.	Эффективное лидерство: подход с позиций личных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.	ОПК-3
92.	Поведенческий подход к определению эффективного лидерства: классические стили управления, решетка управления Р. Блэйка и ее практическая значимость	ОПК-3
93.	Модели стилей руководства Фидлера и Херси – Бланшарда	ОПК-3
94.	Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства	ОПК-3
95.	Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры	ОПК-3
96.	Влияние правительства на социальную ответственность организаций и их реакция на социальные требования	ОПК-3

		окружения.	
97.		Формирование и управление репутацией организации.	ОПК-3
98.		Типы организационных изменений и пути преодоления сопротивления переменам.	ОПК-3
99.		Организационное развитие: концепция, ее достоинства и ограничения, тенденции развития организации.	ОПК-3
100.		Модели межкультурных различий.	ОПК-3
101.		Особенности формирования организационной культуры российских компаний.	ОПК-3

2. Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Теория организации и организационное поведение (продвинутый уровень)», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции ОПК-1, ОПК-3, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

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.

3. Критерии выставления оценок

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 ОПК-1, ОПК-3 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 ОПК-1, ОПК-3 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 ОПК-1, ОПК-3 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 ОПК-1, ОПК-3 не достигнуты.