

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Волкова Валентина Ивановна  
Должность: декан Физико-технического факультета  
Дата подписания: 17.06.2026 16:21:05  
Уникальный программный ключ:  
с973b0192bb96e0e4a132bd03e033754508b4cc0

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан физико-технического факультета  
канд. физ.-мат. наук, доц. Волкова В.И.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии

|                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| Направление подготовки   | 03.03.02 Физика        |
| Направленность (профиль) | Физика Земли и космоса |
| Год начала обучения      | 2026                   |
| Форма обучения           | очная                  |
| Реализуется в семестре   | 2                      |

## **Введение**

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» студентов, обучающихся по направлению подготовки 03.03.02 Физика, очная форма обучения.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

3. Разработчик: канд. экон. наук, доц. Кривокора Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Канд. физ.-мат. наук, доц. Волкова В.И., доцент кафедры теоретической и математической физики.

Члены комиссии:

Д-р физ.-мат. наук, доц. Закинян А.Р., зав. кафедрой теоретической и математической физики.

Канд. физ.-мат. наук, доц. Смерек Ю.Л., доцент кафедры теоретической и математической физики.

Представитель организации-работодателя: ведущий метеоролог Ставропольского ЦГМС Бадахова Г.Х.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 03.03.02 Физика, направленность (профиль) «Физика Земли и космоса» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии»

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                                                                                             | Средний уровень (хорошо) 4 балла                                                                                                                                                                             | Высокий уровень (отлично) 5 баллов                                                                                                                                                                         |
| <b>Компетенция: УК-2</b> Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений                                       |                                                                                                                                                |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                            |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-1 УК-2 формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач                | Не способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации         | Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации         | Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности         | Способен осуществлять разработку концепции проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности         |
| Результаты обучения по дисциплине:<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-2 УК-2 разрабатывает план действий для решения задач проекта, выбирая оптимальный способ их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений | Не способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации | Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации | Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности | Способен осуществлять детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                             |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Результаты обучения по дисциплине:<br/><i>Индикатор:</i><br/>ИД-3 УК-2</p> <p>обеспечивает выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов</p>                                                                       | <p>Не способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> | <p>Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации</p> | <p>Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p> | <p>Способен осуществлять реализацию проекта и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p> |
| <p><b>Компетенция: УК-3</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                             |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                         |
| <p>Результаты обучения по дисциплине:<br/><i>Индикатор:</i><br/>Результаты обучения по дисциплине (модулю):<br/><i>Индикатор:</i><br/>ИД-1 УК-3</p> <p>участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи</p> | <p>Не способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды</p>                               | <p>Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды</p>                               | <p>Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>                               | <p>Способен организовать процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>                               |
| <p>Результаты обучения по дисциплине:<br/><i>Индикатор:</i><br/>ИД-2 УК-3</p> <p>обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов,</p>                                                                                                   | <p>Не способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников</p>                                | <p>Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности и новых сотрудников</p>                              | <p>Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности и новых сотрудников на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p>                              | <p>Способен использовать технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p>                                |

|                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                        |                                                                                     |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| информационных технологий и технологий форсайта                                                                                                                                                                                       |                                                                                        |                                                                                     |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                    |
| <p>Результаты обучения по дисциплине:</p> <p><i>Индикатор:</i></p> <p>ИД-3 УК-3</p> <p>обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения</p> | <p>Не способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала</p> | <p>Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала</p> | <p>Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности</p> | <p>Способен проводить мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала, использует их для решения задач профессиональной деятельности</p> |

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 оценочного средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Компетенция |
|---------------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1.            | б)               | # - это вид экономической деятельности, заключающийся в создании условий для заполнения вакантных рабочих мест организации-заказчика специалистами на возмездной основе.<br>а) рекрутинг;<br>б) рекрутмент;<br>в) консалтинг;<br>г) аутсорсинг.                                                                                                                                                                   | УК-2 УК-3   |
| 2.            | а)               | # - это бизнес-процесс кадрового менеджмента организации, включающий в себя комплекс организационных мероприятий по поиску, подбору и отбору кандидатов, с целью их последующего найма на вакантные рабочие места организации.<br>а) рекрутинг;<br>б) рекрутинговая услуга;<br>в) рекрутмент;<br>г) вербовка.                                                                                                     | УК-2 УК-3   |
| 3.            | б)               | Внешний рекрутмент предполагает:<br>а) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации его стратегического развития;<br>б) деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях;<br>в) установление наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта. | УК-2 УК-3   |
| 4.            | а) б) д)         | Факторы, влияющие на внешний рекрутмент:<br>а) демографическое положение;<br>б) экономическое развитие;<br>в) организационная структура;<br>г) стратегия поведения на рынке труда;                                                                                                                                                                                                                                | УК-2 УК-3   |

|    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |
|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|    |    | д) агентства-провайдера;<br>организации-заказчика; западной компании; российской компании.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |           |
| 5. | д) | На этапе поиска кандидата осуществляется<br>а) разработка плана работы;<br>б) поиск в базе данных;<br>в) поиск в Интернет<br>г) прямой поиск<br>д) все перечисленное верно.                                                                                                                                                                                                    | УК-2 УК-3 |
| 6. | е) | К составляющим массового рекрутинга относятся<br>а) рекламная кампания;<br>б) формирование потока кандидатов;<br>в) общая презентация;<br>г) массовое анкетирование, тестирование<br>д) оформление кандидатов, обучение и адаптация.<br>е) все перечисленное верно.                                                                                                            | УК-2 УК-3 |
| 7. | д) | # - это целенаправленный подбор кандидатов на должность топ-менеджеров, руководителей компании, специалистов в редких сферах деятельности, спрос которых превышает предложение.<br>а) аутплейсмент персонала;<br>б) рекрутмент стажеров и выпускников;<br>в) классический рекрутмент;<br>г) лизинг персонала;<br>д) прямой поиск;<br>е) массовый рекрутмент;<br>ж) хэдхантинг. | УК-2 УК-3 |
| 8. | ж) | # - это метод переманивания успешных и профессиональных сотрудников из конкурентных компаний для повышения эффективности и роста бизнеса.<br>а) аутплейсмент персонала;<br>б) рекрутмент стажеров и выпускников;<br>в) классический рекрутмент;<br>г) лизинг персонала;<br>д) прямой поиск;<br>е) массовый рекрутмент;<br>ж) хэдхантинг.                                       | УК-2 УК-3 |
| 9. | б) | Какая часть резюме является преимущественно главной для работодателя?                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | УК-2 УК-3 |

|     |    |                                                                                                                                                                                                                                          |           |
|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|     |    | а) образование;<br>б) опыт работы;<br>в) достижения;<br>г) личная характеристика.                                                                                                                                                        |           |
| 10. | б) | Целевое резюме заполняется тогда, когда внимание сосредоточивается на:<br>а) определение цели;<br>б) соискании определенной должности;<br>в) определенном достижении;<br>г) соискании ученой степени.                                    | УК-2 УК-3 |
| 11. | в) | Функциональное резюме применяется при описании:<br>а) особых талантов;<br>б) уникальных способностей;<br>в) специального трудового опыта;<br>г) характеристики функционера.                                                              | УК-2 УК-3 |
| 12. | в) | В хронологическом резюме описание трудового опыта и имеющегося образования располагается:<br>а) друг за другом;<br>б) в хронологическом порядке;<br>в) в обратном хронологическом порядке;<br>г) по порядку достижений.                  | УК-2 УК-3 |
| 13. | в) | Применяемые при приеме на работу тесты предназначены для того, чтобы получить:<br>а) первое впечатление о кандидате;<br>б) экономию времени кандидатов;<br>в) психологический портрет кандидата;<br>г) информацию о привычках кандидата. | УК-2 УК-3 |
| 14. | в) | Тестирование отвечает стремлению работодателя сделать свой выбор:<br>а) срочным;<br>б) организованным;<br>в) объективным;<br>г) автоматизированным.                                                                                      | УК-2 УК-3 |
| 15. | в) | Задача тестирования при приеме на работу предсказать:<br>а) исход собеседования;<br>б) карьерное будущее кандидата;<br>в) успех (неудачу) кандидата на искомой должности;<br>г) вероятность ошибки кандидата.                            | УК-2 УК-3 |

|     |    |                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
|-----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 16. | в) | Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:<br>а) психологические тесты;<br>б) проверка знаний;<br>в) проверка профессиональных навыков;<br>г) графический тест.                                       | УК-2 УК-3 |
| 17. | б) | Инструмент первичного отбора при удаленном поиске:<br>а) телефонное интервью;<br>б) видеоинтервью;<br>в) личное интервью;<br>г) электронная переписка.                                                                                                                       | УК-2 УК-3 |
| 18. | б) | Процедура приема на работу начинается с проверки документов поступающего на работу:<br>а) резюме, рекомендаций, благодарности;<br>б) паспорт, трудовая книжка, документы об образовании;<br>в) военный билет, санитарная книжка, полис;<br>г) характеристика, автобиографии. | УК-2 УК-3 |
| 19. | в) | На какой максимальный срок может быть заключен срочный трудовой договор:<br>а) не более 3 лет;<br>б) не более 4 лет;<br>в) не более 5 лет;<br>г) не более 7 лет.                                                                                                             | УК-2 УК-3 |
| 20. | в) | Испытательный срок для сотрудников и руководителей младшего и среднего звена:<br>а) от 1 до 2 месяцев;<br>б) от 2 до 3 месяцев;<br>в) от 1 до 3 месяцев;<br>г) от 3 до 6 месяцев.                                                                                            | УК-2 УК-3 |
| 21. | в) | Испытательный срок для руководителей высшего звена:<br>а) до 1 месяца;<br>б) до 3 месяцев;<br>в) до 6 месяцев;<br>г) до 1 года.                                                                                                                                              | УК-2 УК-3 |
| 22. | б) | Что следует понимать под текучестью персонала:<br>а) все виды увольнений из организации;<br>б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;<br>в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;                                              | УК-2 УК-3 |

|     |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |
|-----|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|     |                                                                      | г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.                                                                                                                                                                                                                                                         |           |
| 23. | б)                                                                   | Набор персонала – это:<br>а) совокупность методов работы с персоналом;<br>б) создание резерва претендентов для занятия вакантных должностей;<br>в) отбор из некоторого числа претендентов;<br>г) определение источников покрытия потребности в персонале.                                                             | УК-2 УК-3 |
| 24. | 1 – в<br>2 – д<br>3 – б<br>4 – з<br>5 – ж<br>6 – а<br>7 – г<br>8 – е | Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала:<br>а) презентация кандидата внутреннему клиенту;<br>б) телефонное интервью;<br>в) получение заказа;<br>г) проверка рекомендаций;<br>д) поиск кандидатов;<br>е) предложение о работе;<br>ж) оценка и тестирование;<br>з) личное интервью. | УК-2 УК-3 |
| 25. | 1 – б<br>2 – а<br>3 – г<br>4 – в<br>5 – д                            | Укажите в правильной последовательности этапы телефонного интервью с кандидатом:<br>а) общие квалификационные вопросы;<br>б) презентация позиции и компании;<br>в) анализ ответов кандидата;<br>г) специальные квалификационные вопросы;<br>д) работа с возражениями кандидата.                                       | УК-2 УК-3 |
| 26. |                                                                      | Рекрутмент: понятие и сущность.                                                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-2 УК-3 |
| 27. |                                                                      | История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.                                                                                                                                                                                                                                                               | УК-2 УК-3 |
| 28. |                                                                      | Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.                                                                                                                                                                                                                                                                      | УК-2 УК-3 |
| 29. |                                                                      | Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.                                                                                                                                                                                                                                                                   | УК-2 УК-3 |
| 30. |                                                                      | Технология рекрутинга.                                                                                                                                                                                                                                                                                                | УК-2 УК-3 |
| 31. |                                                                      | Технология работы рекрутинговой компании.                                                                                                                                                                                                                                                                             | УК-2 УК-3 |
| 32. |                                                                      | Информационное обеспечение рекрутинга.                                                                                                                                                                                                                                                                                | УК-2 УК-3 |
| 33. |                                                                      | Технологии описания рабочего места (должности).                                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-2 УК-3 |
| 34. |                                                                      | Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.                                                                                                                                                                                                                                                 | УК-2 УК-3 |
| 35. |                                                                      | Особенности составления плана рекрутмента и плана - графика работ.                                                                                                                                                                                                                                                    | УК-2 УК-3 |
| 36. |                                                                      | Анализ возможных источников набора кадров.                                                                                                                                                                                                                                                                            | УК-2 УК-3 |
| 37. |                                                                      | Основы психодиагностики: классификация методов.                                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-2 УК-3 |
| 38. |                                                                      | Специфика отбора на основе документов.                                                                                                                                                                                                                                                                                | УК-2 УК-3 |

|     |  |                                                                                               |           |
|-----|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 39. |  | Рекрутерская информация.                                                                      | УК-2 УК-3 |
| 40. |  | Собеседование как метод отбора персонала.                                                     | УК-2 УК-3 |
| 41. |  | Тестирование как метод отбора персонала.                                                      | УК-2 УК-3 |
| 42. |  | Типология тестов. Требования к тестам.                                                        | УК-2 УК-3 |
| 43. |  | Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.                                           | УК-2 УК-3 |
| 44. |  | Услуги рекрутинговых организаций.                                                             | УК-2 УК-3 |
| 45. |  | Стратегии рекрутингового бизнеса.                                                             | УК-2 УК-3 |
| 46. |  | Сопровождение кандидата на этапе адаптации.                                                   | УК-2 УК-3 |
| 47. |  | Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.                                               | УК-2 УК-3 |
| 48. |  | Правила составления заявки.                                                                   | УК-2 УК-3 |
| 49. |  | Технология ассесмент – центра.                                                                | УК-2 УК-3 |
| 50. |  | Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.                   | УК-2 УК-3 |
|     |  | <b>Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий (разработка групповых проектов)</b> |           |
| 51. |  | Разработка программы изучения рынка вакансий                                                  | УК-2 УК-3 |
| 52. |  | Разработка процедуры проведения собеседования с кандидатом на должность                       | УК-2 УК-3 |
| 53. |  | Разработка плана закрытия вакантных должностных позиций                                       | УК-2 УК-3 |
| 54. |  | Разработка программы проведения сравнительного анализа технологий поиска персонала            | УК-2 УК-3 |
| 55. |  | Разработка проекта политики найма персонала                                                   | УК-2 УК-3 |
| 56. |  | Разработка проекта формирования карт компетенций персонала                                    | УК-2 УК-3 |
| 57. |  | Разработка проекта процедуры поиска и подбора персонала                                       | УК-2 УК-3 |
| 58. |  | Разработка проекта процедуры найма персонала                                                  | УК-2 УК-3 |

## **2. Описание шкалы оценивания**

Успеваемость студентов оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

### **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 УК-2, УК-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 компетенций УК-2, УК-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 компетенций УК-2, УК-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 компетенций УК-2, УК-3 не достигнуты.

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

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

Процедура выставления зачета проводится на последнем практическом занятии; оценивание знаний обучающегося происходит по результатам защиты практических работ и оценки знаний студента. Перед зачетом студенту необходимо полностью выполнить практические задания, оформить лекционный материал. При наличии задолженностей по текущей аттестации по данной дисциплине студент к сдаче зачета не допускается. Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование и защита практических работ. Основанием для снижения оценки являются: выполнение задания не в полном объеме; несвоевременность предоставления выполненных работ, слабое знание тем и основной терминологии; пассивность участия в групповой работе; отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач.

Текущая контроль обучающихся проводится преподавателями, ведущими практические и (или) лабораторные занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, контрольные вопросы, деловые игры, тренинги, кейсы.