

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины
Б1.О.27 «КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
АВТОСЕРВИСЕ»
для направления подготовки
23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов»
по профилю
«Автомобильный сервис»

Форма обучения – очная, заочная

Санкт-Петербург
2023

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы приведены в пункте 2 рабочей программы.

2. Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблицах 2.1 и 2.2.

Таблица 2.1

Для очной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		
УК-1.1.1 Знает системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами; методы поиска информации, ее системного и критического анализа	Обучающийся <i>знает</i> : - методы поиска информации - методы системного и критического анализа полученной информации - основные понятия, цели и задачи менеджмента	Вопросы к зачету № 1-4 (тестовые задания) Практические задания № 1
УК-1.2.1 Умеет применять методы поиска информации из разных источников; осуществлять ее критический анализ и синтез; применять системный подход для решения поставленных задач	Обучающийся <i>умеет</i> : - применять методы поиска информации из разных источников; - осуществлять критический анализ и синтез информации - применять системный подход для решения поставленных задач	Вопросы к зачету № 1-4 (тестовые задания) Практические задания № 1
УК-1.3.1 Владеет методами поиска, критического анализа и синтеза информации; методикой системного подхода для решения поставленных задач	Обучающийся <i>владеет</i> : - методами поиска информации; - методами критического анализа и синтеза полученной информации - методикой системного подхода для решения поставленных задач - стратегия развития организации и кадровая	Вопросы к зачету № 1-4 (тестовые задания) Практические задания № 1

	политика	
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.1.1 Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	Обучающийся <i>знает</i> : - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; - основные методы определения численности персонала; - источники комплектования организации кадрами. Методы набора персонала. - основные методы оценки разных способов решения задач - действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность - содержание и задачи кадровой политики. Принципы кадровой политики	Вопросы к зачету № 5-13, 18-20 (тестовые задания) Практические задания № 2, 3, 6
УК-2.2.1 Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Обучающийся <i>умеет</i> : - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения - анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов - использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Вопросы к зачету № 5-11 (тестовые задания) Практические задания № 2, 3
УК-2.3.1 Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией	Обучающийся <i>владеет</i> : - методиками разработки цели и задач проекта; - методиками кадрового планирования - методами оценки потребности в ресурсах - методами набора персонала. - методами планирования деловой карьеры, кадрового резерва - навыками работы с нормативно-правовой документацией - навыками составления трудового договора	Вопросы к зачету № 5-7, 12-13, 18-24 (тестовые задания) Практические задания № 2, 7
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.1.1 Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой комму-	Обучающийся <i>знает</i> : - основные приемы и нормы социального взаимодействия; - основы аттестации и аудита персонала. - вопросы профориентации персонала. - виды и методы обучения персонала - сущность мотивации трудовой деятель-	Вопросы к зачету № 25-28, (тестовые задания) Практическое задание 8

никации в деловом взаимодействии	ности - основные понятия и методы конфликтологии, - причины возникновения, виды, пути разрешения, последствия организационных конфликтов - технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии - виды и функции менеджмента	
УК-3.2.1 Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	Обучающийся <i>умеет</i> : - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	Вопросы к зачету № 25-28 (тестовые задания)
УК-3.3.1 Владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	Обучающийся <i>владеет</i> : - методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде - методами управления персоналом	Вопросы к зачету № 14-17, 21-28 (тестовые задания)
ОПК-2 Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом экономических, экологических и социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов		
ОПК-2.1.3 Знает способы осуществления профессиональной деятельности с учетом социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся <i>знает</i> : - рынок труда и его влияние на формирование кадрового потенциала предприятия	Вопросы к зачету № 24-28, (тестовые задания)
ОПК-2.2.3 Умеет осуществлять профессиональную деятельность с учетом социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся <i>умеет</i> : - разработка должностной инструкции в предприятии по обслуживанию транспортно-технологических машин; - расчет численности персонала предприятия по обслуживанию транспортно-технологических машин	Вопросы к зачету № 8-13, 18-20 (тестовые задания)
ОПК-2.3.1 Имеет навыки профессиональной деятельности с учетом социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-	Обучающийся <i>имеет навыки</i> : - методы управления персоналом предприятия по обслуживанию транспортно-технологических машин; - мотивация и стимулирование персонала на предприятиях по обслуживанию транспортно-	Вопросы к зачету № 8-11 (тестовые задания)

технологических машин и комплексов	технологических машин	
------------------------------------	-----------------------	--

Таблица 2.2

Для заочной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		
УК-1.1.1 Знает системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами; методы поиска информации, ее системного и критического анализа	Обучающийся <i>знает</i> : - методы поиска информации - методы системного и критического анализа полученной информации - основные понятия, цели и задачи менеджмента	Вопросы к зачету № 1-2 (тестовые задания) Практические задания 1
УК-1.2.1 Умеет применять методы поиска информации из разных источников; осуществлять ее критический анализ и синтез; применять системный подход для решения поставленных задач	Обучающийся <i>умеет</i> : - применять методы поиска информации из разных источников; - осуществлять критический анализ и синтез информации - применять системный подход для решения поставленных задач	Вопросы к зачету № 1-2 (тестовые задания) Практические задания 1
УК-1.3.1 Владеет методами поиска, критического анализа и синтеза информации; методикой системного подхода для решения поставленных задач	Обучающийся <i>владеет</i> : - методами поиска информации; - методами критического анализа и синтеза полученной информации - методикой системного подхода для решения поставленных задач - стратегия развития организации и кадровая политика	Вопросы к зачету № 1-2 (тестовые задания) Практические задания 1
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.1.1 Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	Обучающийся <i>знает</i> : - виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; - основные методы определения численности персонала; - источники комплектования организации кадрами. Методы набора персонала. - основные методы оценки разных способов решения задач - действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную	Вопросы к зачету № 3-4, 8-11, 15-16 (тестовые задания) Практические задания № 2, 3

	<p>деятельность</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и задачи кадровой политики. - принципы кадровой политики 	
<p>УК-2.2.1 Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения - анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов - использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности 	<p>Вопросы к зачету № 3-4, 8-9 (тестовые задания) Практические задания № 3</p>
<p>УК-2.3.1 Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта; навыками работы с нормативно-правовой документацией</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методиками разработки цели и задач проекта; - методиками кадрового планирования - методами оценки потребности в ресурсах - методами набора персонала. - методами планирования деловой карьеры, кадрового резерва - навыками работы с нормативно-правовой документацией - навыками составления трудового договора 	<p>Вопросы к зачету № 3-4, 10-11, 15-18 (тестовые задания) Практические задания № 2, 4</p>
<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>		
<p>УК-3.1.1 Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные приемы и нормы социального взаимодействия; - основы аттестации и аудита персонала. - вопросы профориентации персонала. - виды и методы обучения персонала - сущность мотивации трудовой деятельности - основные понятия и методы конфликтологии, - причины возникновения, виды, пути разрешения, последствия организационных конфликтов - технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии - виды и функции менеджмента 	<p>Вопросы к зачету № 19-20, (тестовые задания)</p>
<p>УК-3.2.1 Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нор-</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей 	<p>Вопросы к зачету № 19-20, (тестовые задания)</p>

мы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	роли и взаимодействия внутри команды	
УК-3.3.1 Владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	Обучающийся <i>владеет</i> : - методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде - методами управления персоналом	Вопросы к зачету № 12-14, 17-20 (тестовые задания)
ОПК-2 Способен осуществлять профессиональную деятельность с учетом экономических, экологических и социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов		
ОПК-2.1.3 Знает способы осуществления профессиональной деятельности с учетом социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся <i>знает</i> : - рынок труда и его влияние на формирование кадрового потенциала предприятия	Вопросы к зачету № 19-20, (тестовые задания)
ОПК-2.2.3 Умеет осуществлять профессиональную деятельность с учетом социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся <i>умеет</i> : - разработка должностной инструкции в предприятии по обслуживанию транспортно-технологических машин; - расчет численности персонала предприятия по обслуживанию транспортно-технологических машин- методы набора персонала	Вопросы к зачету № 8-11, 15-16, 19-20 (тестовые задания)
ОПК-2.3.1 Имеет навыки профессиональной деятельности с учетом социальных ограничений на всех этапах жизненного цикла транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся <i>имеет навыки</i> : - методы управления персоналом предприятия по обслуживанию транспортно-технологических машин; - мотивация и стимулирование персонала на предприятиях по обслуживанию транспортно-технологических машин	Вопросы к зачету № 8-9, (тестовые задания)

Материалы для текущего контроля

Для проведения текущего контроля по дисциплине обучающийся должен выполнить следующие задания:

Тематика практических занятий (для очной формы обучения)

Практическая работа 1 - Характеристика организации как объекта менеджмента

Практическая работа 2 - Расчет численности персонала автотранспортного предприятия

Практическая работа 3 - Правила разработки должностной инструкции

Практическая работа 4 - Профессиограмма специальности

Практическое занятие 5 - Методы управления персоналом автосервисного предприятия.

Практическое занятие 6 Составление резюме для работодателя.

Практическое занятие 7 Отбор руководителей из кадрового резерва

Практическое занятие 8 Мотивация и стимулирование персонала

(для заочной формы обучения)

Практическая работа 1 - Характеристика организации как объекта менеджмента

Практическая работа 2 - Расчет численности персонала автотранспортного предприятия

Практическая работа 3 - Правила разработки должностной инструкции

Практическое занятие 4 - Составление резюме для работодателя

Тестовое задание

Образцы тестов по дисциплине

1. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

2. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

3. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

4. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

5 Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

6 Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

7. Физически развитая часть населения, обладающая умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве — это:

- а) рабочая сила;
- б) трудовые ресурсы;
- в) трудовой потенциал;
- г) персонал.

8. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг — это:

- а) рабочая сила;
- б) трудовые ресурсы;
- в) трудовой потенциал;
- г) трудовой коллектив.

9. Конъюнктура рынка труда, когда на рынке имеется много безработных называется:

- а) трудоизбыточной;
- б) трудодефицитной;
- в) равновесной

10. При участии в процессе производства и управления персонал делится на:

- а) руководителей и специалистов;

- б) основной и обслуживающий персонал;
- в) основной, вспомогательный и обслуживающий персонал;
- г) производственный и управленческий персонал.

11. Управление персоналом — это

- а) Руководство персоналом с целью достижения общей цели.
- б) Процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства.
- в) Процесс управления трудовым коллективом предприятия.
- г) Последовательность этапов по набору и рационального использования работников.

12. В функции менеджера по персоналу относятся:

- а) Обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей.
- б) Обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества.
- в) Координирующая функция.
- г) Все ответы верны.

13. Различия между закрытой и открытой кадровой политикой существуют при:

- а) Наборе, адаптации, обучении, продвижении, мотивации и стимулирования персонала.
- б) Выборе системы оплаты труда и вознаграждения персонала.
- в) взыскания за нарушение трудовой дисциплины и жалобах на отдельных рабочих.
- г) Освобождении персонала.

14. На стадии формирования организации управления персоналом направлены на:

- а) Привлечение дополнительного персонала.
- б) Исключение возможности увеличения расходов на оплату труда.
- в) Организацию освобождения персонала.
- г) разработку системы управления персоналом.

15. Ситуация, когда используется привлечения персонала на все уровни иерархии извне, присущая:

- а) Открытой кадровой политике.
- б) Закрытой кадровой политике.
- в) Смешанной кадровой политике.
- г) Верными являются ответы «а» и «в».

16. Видом кадровой политики не является:

- а) активная кадровая политика;
- б) пассивная кадровая политика;
- в) реактивная кадровая политика;
- г) преактивная кадровая политика

17. Активная кадровая политика предполагает ...

- а) отсутствие у администрации долговременной программы действий относительно персонала;
- б) наличие у администрации стратегии управления персоналом, которая последовательно осуществляется;
- в) формирование кадровой политики на основе прогнозов развития организации;
- г) оперативную реакцию на нарушение кадровой дисциплины.

18. *Закрытая кадровая политика предусматривает ...*

- а) прием новых работников только на низший должностной уровень;
- б) прием новых работников только на должности высших руководителей;
- в) прием новых работников на любой уровень;
- г) полный отказ от приема новых работников;
- д) систематическое увольнение работников и полное обновление кадрового состава организации.

19. *К кадровым показателям не относится ...*

- а) численность персонала;
- б) величина основных фондов;
- в) удельный вес специалистов;
- г) текучесть кадров;
- д) средний возраст работников.

20. *Степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы – это ...*

- а) профессия;
- б) мотивация;
- в) квалификация;
- г) субординация;
- д) образование.

**Перечень вопросов для промежуточной аттестации - зачету
для очной формы обучения**

1. Менеджмент. Виды менеджмента
2. Функции менеджмента
3. Методы поиска и оценки информации
4. Методы критического анализа и синтеза полученной информации
5. Классификация предприятий автомобильной отрасли
6. Понятие персонала предприятия и его характеристика.
7. Классификация персонала. ОКПДТР.
8. Рынок труда. Основные элементы рынка труда
9. Спрос и предложения на рынке труда
10. Содержание и задачи кадровой политики.
11. Виды кадровой политики..
12. Сущность и задачи управления персоналом

13. Структура службы управления персоналом.
14. Кадровое планирование в организации
15. Наем персонала. Источники привлечения персонала
16. Оценка кандидатов при приеме на работу. Виды и этапы оценки
17. Адаптация персонала. Аспекты, виды и этапы адаптации.
18. Методы оценки персонала
19. Виды и методы обучения персонала
20. Понятие и этапы деловой карьеры
21. Сущность и порядок формирования кадрового резерва..
22. Теории мотивации.
23. Мотивация труда. Формы мотивации
24. Организационный конфликт. Фазы развития конфликта
25. Организационный конфликт. Пути решения и последствия конфликта

3. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля приведены в таблице 3.1.

Т а б л и ц а 3.1

Для очной формы обучения

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Практическое задание № 1 -7	Правильность решения задания	Получены правильные ответы	6
			Получены частично правильные ответы	2
			Получены неправильные ответы	0
		Срок выполнения задания	Задание выполнена в срок	4
			Задание выполнена с опозданием	1

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
		Итого максимальное количество баллов за типовые задачи		70
	ИТОГО максимальное количество баллов			70

Для заочной формы обучения

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Практическое задание № 1-4	Правильность решения задачи	Получены правильные ответы	10,5
			Получены частично правильные ответы	8
			Получены неправильные ответы	0
		Срок выполнения задания	Задача выполнена в срок	7
			Задача выполнена с опозданием	3
		Итого максимальное количество баллов за типовые задачи		70
	ИТОГО максимальное количество баллов			70

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1, 4.2.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1

Для очной формы обучения

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
--------------	---	--	----------------------

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Практическое задание № 1-7	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1 Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к зачету (тестовое задание)	30	<u>Пример:</u> получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	<u>Пример 1:</u> «зачтено» - 60-100 баллов «не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)		

Для заочной формы обучения

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Практическое задание № 1-4	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1 Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к зачету (тестовое задание)	30	<u>Пример:</u> получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла;

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
			получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	<u>Пример 1:</u> «зачтено» - 60-100 баллов «не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)		

Процедура проведения промежуточной аттестации - зачета осуществляется в форме письменного ответа на вопросы билета. Билет содержит 2 вопроса из перечня вопросов для промежуточной аттестации к зачету. В случае использования дистанционной формы обучения – выполнение тестового задания.