

**Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

**Направление подготовки/специальность: 38.04.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Управление деятельностью PR организаций и структур**

**Уровень образования: высшее образование - магистратура**

**Форма обучения: Очно-заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Психология управления**

**Москва  
2023**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

|  |  |                                |
|--|--|--------------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                                |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                                |
|  | Владелец   | Воронкина А.А.                 |
|  | Идентификатор                                      | Rf4a3e30e-VoronkinaAA-70390e0f |

А.А.  
Воронкина

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

|  |  |                             |
|--|--|-----------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                             |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                             |
|  | Владелец   | Юдин И.В.                   |
|  | Идентификатор                                      | R8a1472e1-YudinIvV-667968f0 |

И.В. Юдин

Заведующий  
выпускающей кафедрой

|  |  |                                |
|--|--|--------------------------------|
|  | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» |                                |
|  | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ                       |                                |
|  | Владелец   | Гаврилова Ю.В.                 |
|  | Идентификатор                                      | R87aa858f-GavrilovaYV-cb2050d5 |

Ю.В.  
Гаврилова

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ПК-1 Способен организовать деятельность и управлять PR-организациями и PR-подразделениями в организациях, осуществляющих свою деятельность в сфере производства и реализации продукции и услуг

ИД-3 Использует современные подходы к управлению системой PR-сопровождения продукции и (или) услуги на основе анализа спроса и оценки предложения, при выводе ее (их) на российский и (или) международный рынки

ИД-5 Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Защита задания

1. Психология деловых отношений (Реферат)

Форма реализации: Письменная работа

1. Введение в психологию рекламы (Тестирование)

2. Психология персонала организации (Тестирование)

3. Психология субъекта управления в управленческой деятельности (Контрольная работа)

## БРС дисциплины

3 семестр

| Раздел дисциплины  | Веса контрольных мероприятий, % |      |      |      |      |
|--|---------------------------------|------|------|------|------|
|  | Индекс КМ:                      | КМ-1 | КМ-2 | КМ-3 | КМ-4 |
|  | Срок КМ:                        | 5    | 8    | 12   | 16   |
| Введение в психологию управления                             |                                 |      |      |      |      |
| Предмет, объект, цель психологии управления                  | +                               |      |      |      |      |
| Основные подходы к управлению персоналом                     | +                               |      |      |      |      |
| Психология субъекта управления в управленческой деятельности |                                 |      |      |      |      |
| Профессиональная деятельность и навыки управленца            | +                               | +    | +    | +    | +    |
| Особенности личности управленца                              |                                 |      | +    |      |      |

|  |    |    |    |    |
|--|----|----|----|----|
| Психология персонала организации   |    |    |    |    |
| Психологическая характеристика персонала и психологическое обеспечение кадровой политики организации |    |    | +  |    |
| Мотивация персонала организации: технологии повышающие эффективность деятельности персонала          |    |    | +  | +  |
| Психология деловых отношений   |    |    |    |    |
| Командообразование: психологические условия формирования и эффективного функционирования команды     |    |    |    | +  |
| Эффективное психологическое взаимодействие в коллективе и управление организационными конфликтами    |    |    |    | +  |
| Вес КМ:  | 10 | 20 | 30 | 40 |

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

## СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### *I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций*

| Индекс компетенции | Индикатор   | Запланированные результаты обучения по дисциплине  | Контрольная точка  |
|--------------------|---|--|--|
| ПК-1               | ИД-3ПК-1 Использует современные подходы к управлению системой PR-сопровождения продукции и (или) услуги на основе анализа спроса и оценки предложения, при выводе ее (их) на российский и (или) международный рынки | Знать:<br>современные подходы к управлению системой PR-сопровождения продукции особенности организации управленческой деятельности PR-организациями<br>Уметь:<br>разрабатывать процедуры и методы контроля<br>разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа руководителя и организации | Введение в психологию рекламы (Тестирование)<br>Психология субъекта управления в управленческой деятельности (Контрольная работа)<br>Психология персонала организации (Тестирование)<br>Психология деловых отношений (Реферат) |
| ПК-1               | ИД-5ПК-1 Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации   | Знать:<br>особенности взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации роль управления человеческими ресурсами и его связь со стратегическими целями организации   | Психология персонала организации (Тестирование)<br>Психология деловых отношений (Реферат)  |

## II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

### КМ-1. Введение в психологию рекламы

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 10

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Контрольное мероприятие проводится в форме тестирования. Тест состоит из десяти вопросов с вариантами ответов.

#### Краткое содержание задания:

##### 1. Основоположники школы административного управления:

- 1) Мейо Элтон, Мери Фоллет
- 2) Дуглас Макгрегор, Абрахам Маслоу
- 3) Фредерик Тейлор, Френк и Лилиан Гилбрет, Генри Гант
- 4) Альфред Причард Слоун, Анри Файоль, Линдалл Урвик

##### 2. Основные постулаты административной школы управления:

- 1) Обогащение труда, повышение качества рабочей жизни, учет психологических особенностей рабочих на предприятии;
- 2) Принцип материальной заинтересованности; увеличение производительности труда через оптимизацию трудовых действий и интенсификацию трудового процесса; профессиональный подбор и обучение кадров
- 3) Управление осуществляется через пять основных функций: планирование, организация, распорядительство, контроль, координирование и четырнадцать принципов управления
- 4) Разделение труда рабочего на операции, отбор и обучение рабочих

Правильные ответы: 1-4; 2-3.

#### Контрольные вопросы/задания:

|   |   |
|---|---|
| Знать: особенности организации управленческой деятельности PR-организациями | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие психологии управления</li><li>2. Каковы объект и предмет психологии управления?</li><li>3. Какие психологические законы управления вам известны?</li><li>4. Какие школы классического направления менеджмента вам известны?</li><li>5. Какие школы гуманитарного направления вам известны?</li><li>6. В чем сущность современного подхода к управлению человеческим ресурсом?</li><li>7. Какие уровни управления вам известны?</li></ol> |
| Уметь: разрабатывать процедуры и методы контроля                            | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Как устроена система управления персоналом организации?</li><li>2. Какие организационные мероприятия способствуют формированию имиджа руководителя?</li><li>3. Какие мероприятия способствуют улучшению восприятия организации и формируют ее имидж?</li></ol>   |

#### Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка:* 4

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 60

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка:* 3

*Нижний порог выполнения задания в процентах:* 50

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

*Оценка:* 2

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

## **КМ-2. Психология субъекта управления в управленческой деятельности**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 20

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Контрольная работа состоит из двух частей: тестовой и части с открытыми вопросами на знание учебного материала.

### **Краткое содержание задания:**

Пример к тестовой части:

1. Стиль управления, опирающийся на жесткие требования, строгий контроль и отстраненность от группы, называется:

- Демократическим
- Попустительским
- Авторитарным
- Либеральным

Пример к части с открытыми вопросами:

1. Какие этапы управления выделяют в психологии управления? Назовите этапы и дайте краткую характеристику.
2. В чем состоит сущность партисипативного управления?

Правильные ответы: 1-1; 2-Принятие управленческого решения (Прогнозирование, Планирование)

Реализация принятого решения (Организация, Координация и регулирование, Активация и стимулирование)

Контроль (Учет, Анализ); 3-Партисипативное управление означает вовлечение работников в управленческую деятельность, в результате чего сотрудники всех уровней организации участвуют в определении целей компании, в принятии решений, в анализе подлежащих решению проблем и их осуществлении

### **Контрольные вопросы/задания:**

|   |  |
|---|--|
| Знать: современные подходы к управлению системой PR-сопровождения продукции | 1.Какие жесткие и гибкие навыки управленца вам известны?<br>2.В чем состоит различие понятий “управление” и “лидерство”?<br>3.Какие стили управления вам известны?<br>4.Какие этапы управления выделяют в психологии |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
|   | <p>управления?<br/> 5.Какие модели лидерства вам известны?<br/> 6.Что такое эмоциональный интеллект?<br/> 7.В чем состоит сущность партисипативного управления?</p>   |
| <p>Уметь: разрабатывать процедуры и методы контроля</p> | <p>1.Какой из известных вам стилей управления является наиболее подходящим для гибких систем управления?<br/> 2.Какие процедуры и методы контроля вам известны?<br/> 3.Каким образом индивидуальные особенности менеджера влияют на процесс управления?</p> |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания:* Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено

**КМ-3. Психология персонала организации**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Контрольное мероприятие проводится в форме тестирования. Тест состоит из десяти вопросов с вариантами ответов.

**Краткое содержание задания:**

1. Типичные, часто проявляющиеся в поступках и действиях, привычные формы поведения называются:
  - Темпераментом
  - Свойством нервной системы
  - Темповыми характеристиками
  - Характером
2. Каким ученым были разработаны представления об экстраверсии/интроверсии?
  - А. Адлером
  - З. Фрейдом
  - К. Юнгом
  - К. Роджерсом



3. «Высокая результативность труда, является причиной, а не следствием полного удовлетворения» - вывод изложенный в ...

- трехфакторной модели Д. МакКлелландом
- · теории мотивации Л.Портера - Э. Лоулера
- · теории «Х» и «У» Д. МакГрегора
- · теории постановки целей Э. Локка

Ответы: 1-4; 2-3; 3-2

**Контрольные вопросы/задания:**

|  |  |
|--|--|
| <p>Знать: особенности взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации</p>       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Что такое кадровая политика организации?</li> <li>2.Каким образом мотив связан с потребностью?</li> <li>3.Что такое профессиограмма и психограмма?</li> <li>4.Какие факторы мотивации труда вам известны?</li> <li>5.Каким образом тип организационной культуры может повлиять на мотивацию сотрудников организации?</li> <li>6.В чем состоит сущность процессуальных теорий мотивации?</li> <li>7.В чем состоит сущность содержательных теорий мотивации?</li> </ol> |
| <p>Уметь: разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа руководителя и организации</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Как особенности психических процессов, биографических характеристик, темперамента, способностей, направленности, черт личности могут повлиять на принимаемые решения?</li> <li>2.Какие методы и способы психологической оценки личностных и профессиональных качеств сотрудника вам известны?</li> </ol>  |

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено*

**КМ-4. Психология деловых отношений**

**Формы реализации:** Защита задания

**Тип контрольного мероприятия:** Реферат

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 40

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Студент производит обзор и анализ литературных источников и представляет свои знания в форме реферативной работы. Оценка за реферат выставляется по факту защиты работы.

**Краткое содержание задания:**

В рамках реферативной части студенту необходимо провести обзор литературных источников по выбранной теме, комплексно осветить вопрос в соответствии с темой реферата, подготовить презентацию для выступления по результатам работы на семинарском занятии. В качестве тем реферата студенту предлагаются следующие варианты:

1. Управленческая деятельность как объект психологического анализа.
2. Психология менеджмента как составляющая эффективного управления людьми.
3. Эволюция теорий управления персоналом.
4. Структурные элементы психологии менеджмента.
5. Психологические требования к менеджеру по персоналу.
6. Конфликтные ситуации в [группе и психологические методы](#) их профилактики и регулирования.
7. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности
8. Диагностика психологических [проблем персонала организации](#).
9. Психологический портрет трудового коллектива.
10. Методы психологического воздействия на персонал трудового коллектива.
11. Психологические модели управления людьми.
12. Особенности управления мужчинами и женщинами.
13. Психологические [способы и приемы разрешения конфликтов](#) в трудовом коллективе.
14. Мотивация как фактор управления личностью и группой.
15. Диагностика мотивации подчиненных руководителем.
16. Структура и функции управленческого общения.
17. Закономерности психологии общения.
18. Эффективное общение как средство управления персоналом.
19. Стиль общения как характерологический критерий личности.
20. Коммуникативная, перцептивная и интерактивная сторона общения.
21. Психологические трудности в [общении и методы их регулирования](#).
22. Психология принятия управленческих решений.
23. Психологические особенности взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.
24. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
25. Требования к управленческому решению.
26. Технология принятия управленческого решения.
27. Классификация управленческих решений.
28. Психологические типы управленческих решений.
29. Психологические теории мотивации труда.
30. Психологические [способы стимулирования труда](#).
31. Особенности материального стимулирования труда на предприятии.
32. Преимущества и недостатки морального стимулирования труда в управленческом процессе организаций.
33. Структура и современные подходы к его психологическому [анализу феномена лидерства](#).
34. Особенности демократического стиля руководства организацией.
35. Особенности авторитарного стиля управления организацией
36. Особенности либерального стиля руководства организацией.
37. Психологическая культура руководителя.

38. Психологические приемы влияния лидера.
39. Развитие лидерских качеств руководителя.
40. Организация как функция управления.
41. Психологические трудности [организации деятельности и их преодоление](#).
42. Психологическое обеспечение процесса формирования и развития организационной культуры.
43. Психологические аспекты планирования совместной деятельности.
44. Психологические трудности планирования деятельности и их преодоление.
45. Влияние личностных факторов руководителя на эффективность управления организацией

### Контрольные вопросы/задания:

|   |   |
|---|---|
| <p>Знать: роль управления человеческими ресурсами и его связь со стратегическими целями организации</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Какие психологические условия формирования команды вам известны?</li> <li>2.Назовите принципы и правила командообразования в организации?</li> <li>3.Каким образом распределяются ролевые позиции в команде?</li> <li>4.Какие существуют преимущества и ограничения командной деятельности?</li> <li>5.Какие этапы построения команды вам известны?</li> <li>6.В чем состоит сущность понятия “конфликт”?</li> <li>7.Назовите основные правила управления организационными конфликтами</li> <li>8.Какие типы конфликтогенов вам известны?</li> </ol> |
| <p>Уметь: разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа руководителя и организации</p>          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Каким образом знание транзакционного анализа Э. Берна может помочь в разрешении конфликтной ситуации между сотрудниками?</li> <li>2.Каким образом происходит предупреждение конфликтной ситуации согласно теории М. Литвака?</li> </ol>  |

### Описание шкалы оценивания:

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно*

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач*

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено*

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется если задание выполнено неверно или преимущественно не выполнено*

# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 3 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет с оценкой

### Пример билета

#### Билет №1

1. Основные принципы управления;
2. Понятие и сущность лидерства.

### Процедура проведения

Зачет с оценкой является формой промежуточного контроля уровня освоения студентом образовательной программы по дисциплине в целом и по ее разделам. Зачет проводится в указанное в расписании время и в отведенной для этого аудитории. После окончания зачета преподаватель в тот же день сдает оформленную зачетную ведомость в учебный отдел факультета. По результатам зачета выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно». Оценка озвучивается сразу. В случае использования не разрешенных преподавателем материалов (шпаргалок) экзаменатор имеет право изъять их и снизить оценку за ответ вплоть до оценки «неудовлетворительно».

### *1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины*

**1. Компетенция/Индикатор:** ИД-3ПК-1 Использует современные подходы к управлению системой PR-сопровождения продукции и (или) услуги на основе анализа спроса и оценки предложения, при выводе ее (их) на российский и (или) международный рынки

### Вопросы, задания

1. Эволюция теорий управления персоналом
2. Психологические требования к менеджеру по персоналу
3. Механизмы психологического воздействия
4. Методы защиты от манипулятивного воздействия
5. Законы управления в психологии
6. Психологические модели управления людьми
7. Роль нематериальных стимулов в трудовой деятельности
8. Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды
9. Понятие и типология управленческих решений. Основные признаки «хорошего» решения
10. Понятие имиджа. Особенности создания имиджа
11. Гибкие и жесткие навыки человека
12. Мотивация как фактор управления личностью и группой
13. Виды организационных структур
14. Миссия организации: функции и задачи
15. Структура, функции и специфика организации работы PR отдела компании
16. Принципы организации работы PR отдела

### Материалы для проверки остаточных знаний

1. Миссия организации: функции и задачи
2. Принципы организации работы PR отдела

3. Виды организационных структур
4. Механизмы психологического воздействия
5. Мотивация как фактор управления личностью и группой

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-5<sub>ПК-1</sub> Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации

### **Вопросы, задания**

1. Управленческая деятельность как объект психологического анализа
2. Конфликтные ситуации в группе и психологические методы их профилактики и регулирования
3. Психологический портрет трудового коллектива
4. Руководитель как субъект управления
5. Лидерство и управление
6. Руководитель как субъект управления
7. Лидерство и управление
8. Понятие и механизм мотивации
9. Вознаграждение, как один из важнейших видов трудовой мотивации
10. Гендерные особенности в управлении
11. Формальные и неформальные группы в организации
12. Психология принятия управленческих решений
13. Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов
14. Диагностирование и предупреждение конфликтов
15. Профессиональная деформация. Синдром эмоционального выгорания
16. Стресс, его признаки и динамика. Виды стресса
17. Методы самонастройки руководителя
18. Методы эмоциональной саморегуляции и рекомендации по профилактике стресса
19. Классические функции менеджмента
20. Взаимосвязь функций менеджмента и задач в организации процесса управления
21. Гибкие системы управления проектами
22. Стратегическое, тактическое, оперативно-календарное планирование в организации

### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Гибкие системы управления проектами
2. Взаимосвязь функций менеджмента и задач в организации процесса управления
3. Классические функции менеджмента
4. Управленческая деятельность как объект психологического анализа
5. Стратегическое, тактическое, оперативно-календарное планирование в организации

### **II. Описание шкалы оценивания**

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания:* Понимание вопросов и высказываний экзаменатора, отличное знание понятийного аппарата в области изученной дисциплины. Логичность и связность речи при устном ответе, адекватная реакция на реплики, умение выражать и аргументировать свою точку зрения, давать развернутый ответ

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания:* Понимание вопросов и высказываний экзаменатора, хорошее знание темы, владение основными понятиями в области изученной

дисциплины. Логичность и связность речи при устном ответе; адекватная реакция на реплики, умение выражать свою точку зрения, давать ответ с помощью наводящих вопросов

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 50*

*Описание характеристики выполнения знания:* Затруднения в понимании вопросов и высказываний экзаменатора, удовлетворительное знание представленной темы, терминологические ошибки, ошибки в логичности и связности, замедленная реакция на реплики, явные затруднения и ошибки в умении выражать свою точку зрения, давать развёрнутый ответ и аргументировать свою позицию

*Оценка: 2*

*Описание характеристики выполнения знания:* Серьезные затруднения в понимании вопросов и высказываний экзаменатора, удовлетворительное знание представленной темы, терминологические ошибки, неточности в изложении фактов, нарушения логичности и связности, непонимание вопросов и высказываний экзаменатора, ответ на основной и наводящие вопросы неполный, несвязный, неаргументированный; допущены грубые ошибки в определениях, датах и т.п., искажающие смысл понятий

### ***III. Правила выставления итоговой оценки по курсу***