

**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
HR-менеджмент**

**Москва
2024**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

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

И.В. Юдин

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

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

И.В. Юдин

Заведующий
выпускающей кафедрой

| | | |
|--|--|------------------------------|
| | Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ» | |
| | Сведения о владельце ЦЭП МЭИ | |
| | Владелец | Курилов С.Н. |
| | Идентификатор | R2f2f52fe-KurilovSN-7d2d7cde |

С.Н.
Курилов

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

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Обмен электронными документами

1. Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)
2. Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)

Форма реализации: Письменная работа

1. Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)
2. Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест (Тестирование)

БРС дисциплины

4 семестр

| Раздел дисциплины | Веса контрольных мероприятий, % | | | | |
|--|---------------------------------|------|------|------|------|
| | Индекс КМ: | КМ-1 | КМ-2 | КМ-3 | КМ-4 |
| | Срок КМ: | 4 | 8 | 12 | 16 |
| Человеческие ресурсы организации как объект HR–менеджмента | | | | | |
| Введение в HR– менеджмент | + | | | | |
| Организация процесса набора и процедура отбора персонала | + | | | | |
| Управление человеческими ресурсами организации | | | | | |
| Деловая оценка и аттестация персонала | | | + | | |
| Командообразование в организации | | | + | | |
| Развитие человеческих ресурсов организации | | | | | |

| | | | | |
|--|----|----|----|----|
| Управление профессиональной адаптацией работников | | | + | |
| Управление индивидуальной деятельностью сотрудника | | | + | |
| Стратегические аспекты развития человеческих ресурсов организации | | | + | |
| Конфликты и мотивация персонала в организации | | | | |
| Управление конфликтами в организации | | | | + |
| Мотивация и стимулирование персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание | | | | + |
| Вес КМ: | 10 | 15 | 30 | 45 |

\$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-5ПК-1 Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации | <p>Знать:</p> <p>социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом</p> <p>методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать проекты организационно-управленческих решений в системе управления персоналом</p> <p>проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом</p> | <p>Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест (Тестирование)</p> <p>Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)</p> <p>Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)</p> <p>Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)</p> |

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 10

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольного теста по изученной теме. Время, отведенное на выполнение задания, устанавливается не более 30 минут. Количество попыток не более 3х.

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний социально-экономических и организационно-правовых основ, инструментов и технологий управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|---|--|
| <p>Знать: методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом</p> | <p>1. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа б) вертикального типа в) центростремительного типа</p> <p>Ответ: б</p> <p>2. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят: а) низкие затраты на адаптацию персонала б) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников в) появление новых импульсов для развития</p> <p>Ответ: в</p> <p>3. Стратегия, предполагающая постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями: а) эволюционная б) роста в) реактивная</p> <p>Ответ: б</p> <p>4. Какое название носит принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы: а) комплексность б) методичность в) системность</p> |
|---|--|

Ответ: в

5. Какое название носит модель, выстроенная по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:

- а) нормированная
- б) механистическая
- в) программированная

Ответ: б

6. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) комплексная оценка качества работы
- б) оценка личных и деловых качеств
- в) оценка результатов труда

Ответ: в

7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства
- в) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

Ответ: б

8. Что относится к причинам снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала со стороны заказчика:

- а) синдром «новое-поверх-старого»
- б) наличие системы оценки потребности планирования обучения
- в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения

Ответ: в

9. Какое название носит назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвинутых наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:

- а) вертикальное перемещение (выдвижение)
- б) внутрипрофессиональный карьерный рост
- в) внутриорганизационное развитие карьеры

| | |
|--|---|
| | <p>Ответ: а</p> <p>10.Под процессом набора персонала понимается:</p> <p>а) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности</p> <p>б) прием сотрудников на работу</p> <p>в) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность</p> <p>Ответ: в</p> |
|--|---|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется, если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство вопросов раскрыто

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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-2. Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 15

Процедура проведения контрольного мероприятия: Работа выполняется в рамках планового практического занятия

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний методов сбора, обработки и анализа информации, об источниках информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|---|
| <p>Знать: социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом</p> | <p>1.Характеристика различных управленческих культур (американская, европейская, советская, японская)</p> <p>2.Концепция стилей управления («управленческая решетка») Р. Блейка — Д. Моутон</p> <p>3.Социально-психологические основы управленческого воздействия на индивида и группу</p> <p>4.Система мотивации управленческого персонала</p> <p>5.Психологическое обеспечение создания системы</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | <p>человеческих ресурсов: формирование команды</p> <p>6. Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование организационной культуры</p> <p>7. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: адаптация персонала и поддержание его качественного функционирования</p> <p>8. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: оптимизация конфликтного взаимодействия</p> <p>9. Психологическое обеспечение кадровой политики в развитии системы человеческих ресурсов</p> <p>10. Планирование (тайм-менеджмент) в управлении</p> |
|--|---|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство аспектов проблемы раскрыто

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 не верно или преимущественно не выполнено

КМ-3. Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Эссе

Вес контрольного мероприятия в БРС: 30

Процедура проведения контрольного мероприятия: Готовая работа отправляется преподавателю через ОСЭП

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку навыков разработки проектов организационно-управленческих решений в системе управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|--|---|
| <p>Уметь: проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Карьерный кризис: пути преодоления 2. Профессиональное «выгорание»: понятие, причины, стадии, профилактика 3. Проблемы развития карьеры и их решение 4. Управление карьерой - процесс прогнозируемый 5. Карьера менеджера в условиях рынка: какой ей быть? |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | 6.Формирование и развитие интеллектуального капитала компании 7.Организационное обучение как источник конкурентоспособных преимуществ компании 8.Обучение персонала в российских и западных компаниях: сходства и отличия 9.Значение обучения и развития персонала для решения экономических и социальных задач 10.Профессиональная подготовка как основной инструмент повышения социальной защищенности сотрудников 11.Оценка эффективности обучения персонала |
|--|--|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 75

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность превышает 75 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность превышает 50 %, или же работа отвечает по требованиям оценке "отлично", однако содержит недочеты по оформлению или содержательные ошибки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 25

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность превышает 25 %, или же работа отвечает по требованиям оценке "отлично", однако содержит существенные недочеты по оформлению и содержательные ошибки

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "неудовлетворительно" выставляется, если задание оформлено по ГОСТ, выполнено в полном объеме и оригинальность не превышает 25 %, или же работа отвечает по требованиям оценке "хорошо" или "отлично", однако содержит существенные недочеты по оформлению и содержательные ошибки

КМ-4. Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат

Формы реализации: Обмен электронными документами

Тип контрольного мероприятия: Реферат

Вес контрольного мероприятия в БРС: 45

Процедура проведения контрольного мероприятия: Готовая работа отправляется преподавателю через ОСЭП

Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку навыков проведения мониторинга, анализа и обработки информации, необходимых для принятия решений в системе управления персоналом

Контрольные вопросы/задания:

| | |
|------------------------------|--|
| Уметь: разрабатывать проекты | 1.Причины возникновения конфликтов в организации |
|------------------------------|--|

| | |
|--|---|
| <p>организационно-управленческих решений в системе управления персоналом</p> | <ol style="list-style-type: none"> 2.Динамика конфликта и характеристика основных этапов 3.Стратегии поведения в конфликте 4.Структурные и межличностные методы управления конфликтами: условия применения 5.Мероприятия по профилактике и мониторингу конфликтных ситуаций в организации 6.Конфликтная личность как источник противоречий и конфликтов в организации 7.Стратегии поведения в конфликтной ситуации: сравнительный анализ 8.Конфликты в коллективе: неизбежность или...? 9.Корпоративная культура: миф или реальность? 10.Предметно-целевое содержание мотивации в управлении человеческими ресурсами 11.Проблемы и перспективы развития мотивации персонала в организации 12.Элементы эффективной системы стимулирования персонала 13.Современные подходы к мотивации и стимулированию персонала 14.Формы и системы оплаты труда 15.Мотивация персонала: экономическое, управленческое и психологическое содержание 16.Современные подходы к мотивации и стимулированию персонала 17.Перспективы развития мотивации персонала в организации 18.Мотивация персонала организации: проблемы и пути решения 19.КРІ-мотивация – мотивация труда на результат |
|--|---|

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено верно на 80 %

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется, если большинство аспектов проблемы раскрыто

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 не верно или преимущественно не выполнено

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

| | | |
|---|--|--|
| НИУ «МЭИ» | Министерство науки и высшего образования РФ | Утверждено на заседании кафедры РСиЛ. Протокол №__от __мая 2022 года. Зав. кафедрой РСиЛ: Гаврилова Ю.В. |
| | | НИУ «МЭИ» Кафедра РСиЛ |
| | | Дисциплина HR-менеджмент |
| | | ГПИ, 38.04.02 Менеджмент |
| ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1 | | |
| 1. Методы управления человеческими ресурсами | | |
| 2. Внешние и внутренние источники набора персонала, преимущества и недостатки | | |
| 3. Практическое задание | | |
| Лектор потока | | к.полит. н., доц. каф. РСиЛ Юдин И.В. |

Процедура проведения

Экзамен проводится в устной форме по билетам. Время на подготовку - не более одного часа.

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-5_{ПК-1} Демонстрирует понимание взаимосвязи функций и задач процессов управления и организации

Вопросы, задания

1. Сущность, цели и задачи HR-менеджмента
2. История формирования научных представлений об управлении человеческими ресурсами
3. Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами
4. Основные функции HR-менеджмента
5. Методы управления человеческими ресурсами
6. Трансформация содержания подходов к управлению человеческими ресурсами
7. «Гарвардская модель» управления человеческими ресурсами
8. Основные принципы современной концепции HR-менеджмента
9. Система управления человеческими ресурсами организации, ее место и роль в системе управления организацией
10. Классификация персонала организации по категориям

11. Основные характеристики персонала компании
12. Планирование набора персонала, способы поиска новых сотрудников.
13. Внешние и внутренние источники набора персонала, преимущества и недостатки
14. Процедура отбора претендентов на вакантную должность, этапы отбора
15. Диагностика профессиональной пригодности
16. Виды интервью (собеседований) в процессе отбора персонала
17. Современные подходы к формированию человеческих ресурсов компании: преимущества и недостатки
18. Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала
19. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала, цели и виды аттестации
20. Организация проведения аттестации
21. Принципы расстановки кадров
22. Цели и направления профессиональной адаптации
23. Аспекты адаптации сотрудника
24. Этапы процесса адаптации
25. Управление профессиональной адаптацией работников
26. Цели и задачи стратегического развития человеческих ресурсов
27. Основные этапы обучения персонала
28. Виды и методы обучения персонала
29. Оценка эффективности обучения персонала
30. Персональное развитие и деловая карьера
31. Типы и этапы деловой карьеры
32. Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации
33. Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника и развитием карьеры
34. Основные характеристики команд
35. Ступени (этапы) развития команд
36. Методология командообразования
37. Виды социальной коммуникации в организации
38. Интерактивная (круговая) модель коммуникации
39. Создание эффективной системы коммуникации в организации
40. Причины возникновения конфликтов в организации
41. Классификация конфликтов
42. Структурные и межличностные методы управления конфликтами
43. Показатели оценки уровня организационной культуры компании
44. Сущность мотивации трудового поведения персонала
45. Классические теории мотивации
46. Современные теории мотивации
47. Вознаграждение за труд: сущность и цели
48. Способы определения заработной платы сотрудников
49. Формы и системы оплаты труда
50. Эффективность управления человеческими ресурсами организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

Ответы:

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

Верный ответ: г)

2. Управленческий персонал включает:

Ответы:

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

Верный ответ: г)

3. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

Ответы:

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

Верный ответ: а)

4. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

Ответы:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Верный ответ: д)

5. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

Ответы:

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений;
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Верный ответ: в)

6. Человеческий капитал — это:

Ответы:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия;
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Верный ответ: а)

7. Функции управления персоналом представляют собой:

Ответы:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Верный ответ: а)

8. Потенциал специалиста – это:

Ответы:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию.

Верный ответ: а)

9. Профессиограмма — это:

Ответы:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку;

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

Верный ответ: в)

10. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

Ответы:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

Верный ответ: д)

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Студент свободно и полно отвечает на вопросы, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Студент свободно и полно отвечает на вопросы, проявляет глубокие знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, высокий уровень сформированности компетенций, однако допускает терминологические и фактологические неточности

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Студент достаточно полно отвечает на вопросы, проявляет знания и навыки, владеет профессиональной терминологией, демонстрирует зрелость суждений, самостоятельное мышление, достаточный уровень сформированности компетенций

Оценка: 2

Описание характеристики выполнения знания: Студент отвечает на вопросы поверхностно и бессистемно, допускает существенные неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень сформированности компетенций и непонимание материала

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ» на основании семестровой и экзаменационной составляющих