

**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: Очная

**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

2 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

- КМ-1 Человеческие ресурсы организации как объект HR– менеджмента. Тест (Тестирование)
- КМ-2 Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа)
- КМ-3 Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе)
- КМ-4 Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

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

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	Знать: социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом Уметь: разрабатывать проекты организационно-управленческих решений в системе управления персоналом проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом	КМ-1 Человеческие ресурсы организации как объект HR–менеджмента. Тест (Тестирование) КМ-2 Управление человеческими ресурсами организации. Контрольная работа (Контрольная работа) КМ-3 Развитие человеческих ресурсов организации. Эссе (Эссе) КМ-4 Конфликты и мотивация персонала в организации. Реферат (Реферат)

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: методы сбора, обработки и анализа информации, источники информации о внутренней и внешней среде организации и системе управления персоналом	1.Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а) горизонтального типа б) вертикального типа в) центростремительного типа Ответ: б 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 Ответ: в 3.Стратегия, предполагающая постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями: а) эволюционная б) роста в) реактивная Ответ: б 4.Какое название носит принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы: а) комплексность б) методичность

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	в) системность 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 выдвижений

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей: а) вертикальное перемещение (выдвижение) б) внутрипрофессиональный карьерный рост в) внутриорганизационное развитие карьеры Ответ: а 10. Под процессом набора персонала понимается: а) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности б) прием сотрудников на работу в) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность Ответ: в

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: социально-экономические и организационно-правовые основы, инструменты и технологии управления персоналом	1. Характеристика различных управленческих культур (американская, европейская, советская, японская) 2. Концепция стилей управления («управленческая решетка») Р. Блейка — Д. Моутон 3. Социально-психологические основы управленческого воздействия на индивида и группу 4. Система мотивации управленческого персонала 5. Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование команды 6. Психологическое обеспечение создания системы человеческих ресурсов: формирование организационной культуры 7. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: адаптация персонала и поддержание его качественного функционирования 8. Психологическое обеспечение функционирования системы человеческих ресурсов: оптимизация конфликтного взаимодействия 9. Психологическое обеспечение кадровой политики в развитии системы человеческих ресурсов 10. Планирование (тайм-менеджмент) в управлении

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5 («отлично»)

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 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: проводить мониторинг, анализировать и обрабатывать информацию для принятия решений в системе управления персоналом	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 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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 («неудовлетворительно»)

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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: разрабатывать проекты организационно-управленческих решений в системе управления персоналом	1.Причины возникновения конфликтов в организации 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

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	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 («отлично»)

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 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

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

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

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

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

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

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2 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-5пк-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 занимания 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 («отлично»)

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 («хорошо»)

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 («удовлетворительно»)

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 («неудовлетворительно»)

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.