

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

**Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент**

**Наименование образовательной программы: Логистика и управление закупками**

**Уровень образования: высшее образование - бакалавриат**

**Форма обучения: Заочная**

**Оценочные материалы  
по дисциплине  
Управление карьерой**

**Москва  
2022**

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесник В.Н.
	Идентификатор	Rc978caae-KolesnikVN-eef65037

(подпись)

В.Н.

Колесник

(расшифровка  
подписи)

## СОГЛАСОВАНО:

Руководитель  
образовательной  
программы

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Киселева М.А.
	Идентификатор	R0edb956b-BaranovaMA-72cea98

(подпись)

М.А.

Киселева

(расшифровка  
подписи)

Заведующий  
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое  
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка  
подписи)

## 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 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

и включает:

**для текущего контроля успеваемости:**

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Карьера (Тестирование)
2. Профессия и личность (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Управление карьерой персонала (Контрольная работа)

### БРС дисциплины

9 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	3	6	9
Карьера и особенности ее формирования				
Карьера, ее сущность, цели и виды. Конфигурация карьеры по Драйверу		+		
Этапы и уровни карьеры		+		
Профессия и личность				
Понятие профессия. Три профессиональные революции			+	
Личность, как субъект управления индивидуальной карьерой			+	
Организация, как субъект управления карьерой персонала. Управленческий резерв				
Организация, как субъект управления карьерой персонала				+

Формирование управленческого резерва и управление карьерой менеджеров			+
Вес КМ:	35	35	30

\$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	ПК-1(Компетенция)	Знать: типы подходов к построению карьеры в зависимости от соотношения в структуре личности понятие "карьера", этапы и уровни карьеры Уметь: разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность	Карьера (Тестирование) Профессия и личность (Тестирование) Управление карьерой персонала (Контрольная работа)

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

### КМ-1. Карьера

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 35

**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 3-х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

#### Краткое содержание задания:

Контрольная точка направлена на проверку знаний по особенностям формирования карьеры

#### Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: понятие "карьера", этапы и уровни карьеры</p>	<p>1.Что такое «карьера»?</p> <p>1.Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.</p> <p>2.Рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.</p> <p>3.Результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.</p> <p>Ответ: 3</p> <p>2.Что из предложенных определений относится к понятию «целевая карьера» в соответствии с конфигурацией карьеры по Драйверу?</p> <p>1.Работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально</p> <p>2.профессионального и материального положения.</p> <p>3.Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.</p> <p>4.Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики.</p> <p>5.Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет.</p> <p>6.Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается</p>
---	--

нисходящее движение.

7.Работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии.

Ответ: 2

3.Что из предложенных определений относится к понятию «спиральная карьера» в соответствии с конфигурацией карьеры по Драйверу?

1.Работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально

2.профессионального и материального положения.

3.Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

4.Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики.

5.Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет.

6.Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение.

7.Работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии.

Ответ: 7

4.Что из предложенных определений относится к понятию «мимолётная карьера» в соответствии с конфигурацией карьеры по Драйверу?

1.Работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально

2.профессионального и материального положения.

3.Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

4.Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики.

5.Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет.

6.Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение.

7.Работник мотивирован к перемене видов

	<p>деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии.</p> <p>Ответ: 3</p> <p>5.С какого возраста начинается этап «становления» в последовательности этапов карьеры?</p> <p>До 25 лет</p> <p>От 25 до 30 лет</p> <p>От 30 до 45 лет</p> <p>От 45 до 60 лет</p> <p>От 60 лет 65 лет</p> <p>Свыше 65 лет</p> <p>Ответ: 2</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*

**КМ-2. Профессия и личность**

**Формы реализации:** Компьютерное задание

**Тип контрольного мероприятия:** Тестирование

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 35

**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 3-х. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на проверку знаний по особенностям взаимосвязи профессии и личности

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Знать: типы подходов к построению карьеры в зависимости от соотношения в структуре личности</p>	<p>1.Выберите основное определение понятия «профессия».</p> <p>1.Общность людей, занимающихся близкими проблемами, ведущих схожий образ жизни.</p> <p>2.Деятельность и область проявления личности, оказывающая на нее трансформирующее влияние.</p> <p>3.Реальность, творчески формируемая самим</p>
--	---

	<p>человеком.</p> <p>4.Ограниченная сфера трудовой деятельности, требующая специальной подготовки.</p> <p>5.Исторически развивающаяся система, меняющаяся в зависимости от культурно-исторического контекста.</p> <p>Ответ: 4</p> <p>2.С какого периода начинается третья профессиональная революция?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.В конце 19 века</li> <li>2.В 50-е годы 20 века</li> <li>3.В 60-е годы 20 века</li> <li>4.В 70-е годы 20 века</li> <li>5.В 80-е годы 20 века</li> <li>6.В начале 21 века</li> </ol> <p>Ответ: 4</p> <p>3.Какую профессию можно так описать при помощи, следующей профессиограммы: Ч/З – П – Э – Б?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Секретарь-машинистка</li> <li>2.Повар-кондитер</li> <li>3.Врач-физиотерапевт</li> <li>4.Механик-водитель</li> <li>5.Стрелок-радист</li> <li>6.Кассир-операционист</li> </ol> <p>Ответ: 6</p> <p>4.Какое описание трёх характеристик относится к типу подхода к карьере «муравей»?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля</li> <li>2.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля</li> <li>3.Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля</li> <li>4.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля</li> <li>5.Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля</li> <li>6.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля</li> </ol> <p>Ответ: 5</p> <p>5.Какое описание трёх характеристик относится к типу подхода к карьере «коллекционер»?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля</li> <li>2.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля</li> <li>3.Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля</li> <li>4.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля</li> <li>5.Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля</li> </ol>
--	--

	6.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля Ответ: 4
--	---

**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*

**КМ-3. Управление карьерой персонала**

**Формы реализации:** Письменная работа

**Тип контрольного мероприятия:** Контрольная работа

**Вес контрольного мероприятия в БРС:** 30

**Процедура проведения контрольного мероприятия:** Решенные задания отправляются в СДО "Прометей" в рамках функционала "письменная работа"

**Краткое содержание задания:**

Контрольная точка направлена на рассмотрение особенностей управления карьерой персонала

**Контрольные вопросы/задания:**

<p>Уметь: разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Укажите что является фундаментом стратегии управления карьерой?</li> <li>2. Определите какие существуют требования к целям управления карьерой?</li> <li>3. Укажите какие существуют принципы формирования карьерной стратегии?</li> <li>4. На какие виды делится продвижение руководителя в служебно-профессиональном продвижении? Укажите несколько вариантов</li> <li>5. Дайте определение понятию «управление карьерой»</li> </ol>
---	--

**Описание шкалы оценивания:**

*Оценка: зачтено*

*Описание характеристики выполнения знания: Оценка зачтено выставляется если задание выполнено правильно или с незначительными недочетами*

*Оценка: не зачтено*

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



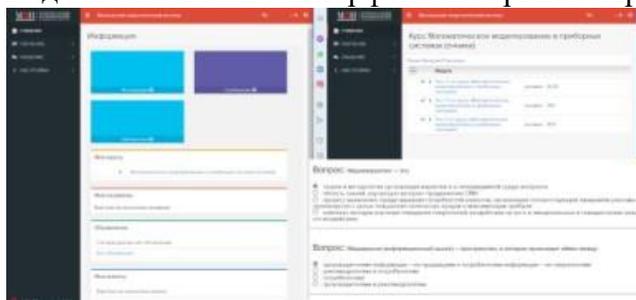
# СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

## 9 семестр

**Форма промежуточной аттестации:** Зачет с оценкой

### Пример билета

Вид билета связан с интерфейсом сервиса "Прометей"



### Процедура проведения

В тесте 20 вопросов встречаются вопросы следующих типов: 1. с одним вариантом ответа ( в вопросах «один из многих», система сравнивает ответ слушателя с правильным ответом и автоматически выставляет за него назначенный балл) 2. с выбором нескольких вариантов ответов ( в вопросах «многие из многих» система оценивает каждый ответ отдельно; есть возможность разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 3. на соответствие слушатель должен привести в соответствие левую и правую часть ответа (в вопросах «соответствие» система оценивает каждый ответ отдельно; можно разрешить слушателю получить за вопрос 0,75 балла, если он выберет 3 правильных ответа из 4) 4. развернутый ответ, вводится в ручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

#### **1. Компетенция/Индикатор: ПК-1(Компетенция)**

#### **Вопросы, задания**

- 1.Какие формы совмещения индивидуальных потребностей работника и потребностей организации соответствуют уровню карьерного роста «изменение в отношении к работе»?
- 2.Укажите все существующие типы карьеры.
- 3.Какие существуют виды организационной карьеры?
- 4.Какие аспекты включает в себя деловая карьера?
- 5.Какие типы объектов труда существуют, по Е.А.Климову?
- 6.Какие существуют виды локус контроля?
- 7.Что относится к стадии «интернала» из перечня стадии профессионального развития по Е.А. Климову?
- 8.Сколько существует типов объектов труда по Е.А.Климову?
- 9.Сколько существует основных характеристик профессий?
- 10.Какие виды квалификации существуют?
- 11.Какое описание подходит для типа личности «реалистичный»?
- 12.Укажите что является фундаментом стратегии управления карьерой?
- 13.Определите какие существуют требования к целям управления карьерой?

14. Укажите какие существуют принципы формирования карьерной стратегии?

### Материалы для проверки остаточных знаний

1. Что такое «карьера»?

Ответы:

1. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета. 2. Рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности. 3. Результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

Верный ответ: 3

2. Что из предложенных определений относится к понятию «целевая карьера» в соответствии с конфигурацией карьеры по Драйверу?

Ответы:

1. Работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально 2. профессионального и материального положения. 3. Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению. 4. Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики. 5. Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет. 6. Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение. 7. Работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии

Верный ответ: 2

3. Что из предложенных определений относится к понятию «спиральная карьера» в соответствии с конфигурацией карьеры по Драйверу?

Ответы:

1. Работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально 2. профессионального и материального положения. 3. Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению. 4. Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики. 5. Специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет. 6. Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение. 7. Работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии

Верный ответ: 7

4. Что из предложенных определений относится к понятию «мимолётная карьера» в соответствии с конфигурацией карьеры по Драйверу?

Ответы:

1. Работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и, достигнув его, не стремится к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально 2. профессионального и материального положения. 3. Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению. 4. Перемещение с одного вида деятельности в другой происходит стихийно, без видимой логики. 5. Специалист

растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет  
6.Сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение. 7.Работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии.

Верный ответ: 3

5.С какого возраста начинает происходить этап «становления» в последовательности этапов карьеры?

Ответы:

До 25 лет От 25 до 30 лет От 30 до 45 лет От 45 до 60 лет От 60 лет 65 лет Свыше 65 лет

Верный ответ: 2

6.Какую профессию можно так описать при помощи, следующей профессиограммы: Ч/З – П – Э – Б?

Ответы:

1.Секретарь-машинистка 2.Повар-кондитер 3.Врач-физиотерапевт 4.Механик-водитель  
5.Стрелок-радист 6.Кассир-операционист

Верный ответ: 6

7.С какого периода начинается третья профессиональная революция?

Ответы:

1.В конце 19 века 2.В 50-е годы 20 века 3.В 60-е годы 20 века 4.В 70-е годы 20 века 5.В 80-е годы 20 века 6.В начале 21 века

Верный ответ: 4

8.Выберите основное определение понятия «профессия»

Ответы:

1.Общность людей, занимающихся близкими проблемами, ведущих схожий образ жизни.  
2.Деятельность и область проявления личности, оказывающая на нее трансформирующее влияние. 3.Реальность, творчески формируемая самим человеком. 4.Ограниченная сфера трудовой деятельности, требующая специальной подготовки. 5.Исторически развивающаяся система, меняющаяся в зависимости от культурно-исторического контекста.

Верный ответ: 4

9.Какое описание трёх характеристик относится к типу подхода к карьере «коллекционер»?

Ответы:

1.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля  
2.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля  
3.Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля  
4.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля 5.Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля 6.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля

Верный ответ: 4

10.Какое описание трёх характеристик относится к типу подхода к карьере «муравей»?

Ответы:

1.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля  
2.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля  
3.Высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля  
4.Низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля 5.Низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля 6.Высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля

Верный ответ: 5

11.Что является фундаментом стратегии управления карьерой? Выберите один вариант:

Ответы:

1. Миссия 2. Задачи 3. Культурные ценности 4. Корпоративные ценности 5. Цели  
6. Поведение персонала

Верный ответ: 5

12. Какой метод НЕ используется при подготовке кандидатов на замещение управленческих должностей?

Ответы:

1. Ротация 2. Стажировка 3. Собеседование 4. Дублирование 5. Тренинги 6. Лекционный материал 7. Семинары

Верный ответ: 3

13. Сколько этапов существует в процессе управления служебно – профессиональным продвижением линейных менеджеров?

Ответы:

1. Один этап 2. Два этапа 3. Три этапа 4. Четыре этапа 5. Пять этапов 6. Шесть этапов

Верный ответ: 5

## ***II. Описание шкалы оценивания***

*Оценка: 5*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 80*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы на все вопросы даны верно. Четко сформулированы особенности практических решений. Студент показал при ответе на вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы, что владеет материалом изученной дисциплины, свободно применяет свои знания для объяснения различных явлений

*Оценка: 4*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 70*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки. Студент правильно выполнил задание и в основном правильно ответил на вопросы экзаменационного билета и на дополнительные вопросы, но допустил при этом незначительные ошибки

*Оценка: 3*

*Нижний порог выполнения задания в процентах: 60*

*Описание характеристики выполнения знания:* Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. Студент в ответах на вопросы экзаменационного билета допустил существенные и даже грубые ошибки, но затем исправил их сам, либо наметил правильный путь его выполнения

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

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ»