

**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: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Организационное поведение**

**Москва
2021**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Орлова Е.С.
	Идентификатор	Rb8ff0f77-OrlovaYS-0ceb9397

(подпись)

Е.С. Орлова

(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. ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамической среды и оценивать их последствия

ИД-2 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий.

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению (Тестирование)
2. Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации (Тестирование)
3. Организационная культура. Конфликты в организации (Тестирование)
4. Организация и ее структура. Восприятие (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Групповое поведение. Коммуникации в организации (Контрольная работа)

БРС дисциплины

5 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %					
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5
	Срок КМ:	3	6	9	12	15
Организация и ее структура. Восприятие						
Понятие и сущность организации		+				
Восприятие		+				
Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации						
Мотивация и стимулирование труда			+			
Стресс в организации			+			
Групповое поведение. Коммуникации в организации						

Групповое поведение			+		
Коммуникации в организации			+		
Организационная культура. Конфликты в организации					
Организационная культура				+	
Конфликты в организации				+	
Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению					
Лидерство в организации					+
Методы и подходы к управлению					+
Вес КМ:	20	20	20	20	20

\$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
ОПК-3	ИД-2опк-3 Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий.	Знать: подходы к мотивации и стимулированию труда понятие и сущность организационного поведения принципы эффективного формирования команды общие подходы к формированию организационной культуры предприятия Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	Организация и ее структура. Восприятие (Тестирование) Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации (Тестирование) Групповое поведение. Коммуникации в организации (Контрольная работа) Организационная культура. Конфликты в организации (Тестирование) Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению (Тестирование)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Организация и ее структура. Восприятие

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

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. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Организация и ее структура. Восприятие"

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия</p>	<p>1. Организация – это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности4. все вышеперечисленные варианты верны <p>ответ: 1</p> <p>2. Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется:</p> <ol style="list-style-type: none">1. эмерджентность2. связность3. самосохранение4. организационная целостность5. синергизм <p>ответ: 1</p> <p>3. Применительно к организации выделяют:</p> <ol style="list-style-type: none">1. искусственные и естественные системы2. открытые и закрытые системы3. полностью и частично предсказуемые системы4. все ответы верны <p>ответ: 4</p> <p>4. Свойство восприятия отражать объекты и явления реального мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов 1. называется:</p>
---	---

	<p>2. предметность</p> <p>3. структурность</p> <p>4. активность</p> <p>5. осмысленность</p> <p>ответ: 2</p> <p>5.</p> <p>1. Техническая подсистема включает в себя:</p> <p>2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности,</p> <p>2. живой мир планеты Земля,</p> <p>3. наличие человека в качестве объекта управления</p> <p>4. нет верного ответа</p> <p>ответ: 1</p> <p>6. Построение на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны — непосредственному руководителю функциональной службы, а с другой — руководителю проекта, который наделен необходимыми полномочиями для осуществления процесса управления в соответствии с запланированными сроками, ресурсами и качеством - характерно для:</p> <p>1. линейно-функциональной структуры управления</p> <p>2. линейно-штабной структуры</p> <p>3. дивизиональной структуры</p> <p>4. матичной структуры управления</p> <p>ответ: 4</p> <p>7. Биологическая подсистема включает в себя:</p> <p>1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности,</p> <p>2. живой мир планеты Земля</p> <p>3. наличие человека в качестве объекта управления,</p> <p>4. нет верного ответа</p> <p>ответ: 2</p> <p>8. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для:</p> <p>1. линейной структуры управления</p> <p>2. функциональной структуры</p> <p>3. линейно-штабной структуры</p> <p>4. матичной структуры управления</p> <p>ответ: 1</p> <p>9. Образ – это:</p> <p>1. наглядно-образное отражение предметов и явлений в совокупности их свойств при непосредственном воздействии их на органы чувств</p> <p>2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств</p> <p>3. способность отражать объекты и явления реального</p>
--	--

	<p>мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов</p> <p>4.нет верного ответа</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 преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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: 60

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

КМ-2. Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

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. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации"

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: подходы к мотивации и стимулированию труда</p>	<p>1.Мотив – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению 2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств 3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение 4. нет верного ответа <p>ответ: 3</p> <p>2.Функция, при которой мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для</p>
--	---

	<p>работника, выявляя его личностный смысл – называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ориентирующая 2. смыслообразующая 3. опосредующая 4. мобилизующая <p>ответ: 2</p> <p>3.Стимул – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. объективные, внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению 2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств 3. средство, с помощью которого личность объясняет и обосновывает свое поведение 4. нет верного ответа <p>ответ: 1</p> <p>4.Теории мотивации делятся на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. внутренние и внешние 2. содержательные и процессуальные 3. материальные и нематериальные 4. все ответы верны <p>ответ: 2</p> <p>5.Автором «Теории Ожидания» является:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Абрахам Маслоу 2. Виктор Врум 3. Карл Юнг 4. Мак Грегор <p>ответ: 2</p> <p>6.Теория Мотивации Фредерика Герцберга выделяет группы потребностей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. физиологические, потребности безопасности, социальные, потребности в уважении, самореализаций и самовыражении 2. гигиенические факторы и удовлетворители 3. потребности во власти, в успехе, в принадлежности 4. нет верного ответа <p>ответ: 2</p> <p>7.Все источники стресса могут быть условно разделены на группы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. внешние и внутренние факторы 2. факторы, зависящие от организации и от работника 3. внешние факторы и факторы, зависящие от организации и от работника 4. внешние и внутренние факторы, и факторы, зависящие от организации и от работника <p>ответ: 3</p>
--	--

	<p>8.К физиологическим симптомам стресса относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. чувство неудовлетворенности, которое может проявляться в таких формах, как напряженность, беспокойство, тоска, раздражительность 2. повышение кровяного давления, возникновение и обострение сердечно-сосудистых заболеваний и хронической головной боли и т.д. 3. снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров, злоупотребление алкоголем и т.д. 4. все ответы верны <p>ответ: 2</p> <p>9.К средствам борьбы со стрессом, применительно к деловой личности, не относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. умение распоряжаться собственным временем, 2. активно развивать и укреплять свои сильные стороны, терпеливо исправлять недостатки, 3. оберегать и поддерживать отношения с друзьями, 4. нет верного ответа <p>ответ: 4</p> <p>10.К факторам, зависящим от организации не относится:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. характер выполняемой работы, 2. отношения в коллективе, 3. активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения, 4. стиль управления. <p>ответ: 3</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 преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

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: 60

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

КМ-3. Групповое поведение. Коммуникации в организации

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

Процедура проведения контрольного мероприятия: Технология проверки связана с выполнением контрольной работы по пройденной теме. Работа проводится с использованием

СДО "Прометей". К работе допускается пользователь, изучивший материалы, авторизованный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Групповое поведение. Коммуникации в организации"

Контрольные вопросы/задания:

<p>Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Укажите как называются потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных отделов и подразделений2. Укажите как называется информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности3. Укажите какая из моделей коммуникационных процессов подходит под предлагаемую ситуацию4. Дайте определение и охарактеризуйте потоку информации от высших уровней руководства к нижним5. Укажите этапы коммуникативного процесса6. Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех7. Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив8. Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса9. Продемонстрируйте методы решения конфликта, характеризующиеся умеренным учетом интересов каждой из сторон10. Продемонстрируйте модель, основанная на признании различий во мнениях оппонентов и готовности ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти приемлемые для обеих сторон методы решения проблемы
--	---

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 результат не соответствует заданию

КМ-4. Организационная культура. Конфликты в организации

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

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. Тестирование проводится с использованием СДО "Прометей". К тестированию допускается пользователь, изучивший материалы, авторизированный уникальным логином и паролем

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме "Организационная культура. Конфликты в организации"

Контрольные вопросы/задания:

Знать: понятие и сущность организационного поведения	<p>1.Картина явных и неявных, разделяемых ключевыми сотрудниками организации убеждений, ценностей и форм поведения, которые направляют организационное поведение сотрудников предприятия – это:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Корпоративная культура2.Ритуал3.Субкультура4.Нет верного ответа <p>Ответ: 1</p> <p>2.Повторяющаяся последовательность деятельности, которая выражает основные ценности организации – это:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Корпоративная культура2.Ритуал3.Субкультура4.Нет верного ответа <p>Ответ: 2</p> <p>3.К какому уровню организационной культуры относится форма одежды?</p> <ol style="list-style-type: none">1.Уровень артефактов2.Уровень ценностей3.Уровень базовых представлений4.Уровень норм <p>Ответ: 1</p>
--	---

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 результат не соответствует заданию

КМ-5. Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 20

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

Краткое содержание задания:

Проверка знаний по теме “Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению”

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: принципы эффективного формирования команды</p>	<p>1.Авторитетный член организации или малой группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль в социальных процессах, ситуациях – это: 1.руководитель 2.лидер 3.начальник 4.все варианты верны Ответ: 2</p> <p>2.Лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности – это: 1.руководитель 2.лидер 3.начальник 4.все варианты верны Ответ: 1</p> <p>3.Основоположником классического подхода к управлению принято считать: 1.Ф. Тейлора 2.Э. Мэйо 3.Ф. и Л. Гилберт 4.Г. Беккера Ответ: 1</p>
--	--

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 результат не соответствует заданию

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета



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: ИД-2_{ОПК-3} Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий.

Вопросы, задания

1. Коммуникации в организации. Понятия и основные виды коммуникаций. Виноградная лоза
2. Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные понятия и классификации
3. Организационная структура предприятия. Линейная, линейно-функциональная и дивизиональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
4. Организационная структура предприятия
5. Линейно-штабная, матричная и функциональная организационная структура. Вид, свойства, достоинства и недостатки
6. Внешние и внутренние факторы восприятия
7. Законы и эффекты восприятия
8. Понятие и источники стресса
9. Формальные и неформальные группы
10. Природа и типы конфликтов в организации

Материалы для проверки остаточных знаний

1. Какие формы имеет власть

Ответы:

а) коммерческая власть б) законная власть+ в) власть, основанная на принуждении

Верный ответ: в

2. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели

Ответы:

а) конфликтность б) лидерство в) полномочия

Верный ответ: б

3. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений

Ответы:

а) Альберт Бандура б) Элтон Мэйо в) Джордж Келли

Верный ответ: б

4. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях

Ответы:

а) В низкой дисциплине в коллективе б) В отсутствии авторитета у руководителя в) В перегрузке официальных каналов связи г) В неформальной структуре организации д) В демократическом стиле руководства

Верный ответ: г

5. Что можно отнести к поведенческим чертам личности

Ответы:

а) состояние здоровья б) властность в) самоуверенность г) внешность

Верный ответ: б, в

6. Уход от конфликта, связанный с отсутствием желания кооперироваться с другими или решать самому возникшую проблему, чтобы не попасть в ситуацию, чреватую разногласиями – это:

Ответы:

а) принуждение

б) уклонение

в) компромисс

Верный ответ: б

7. Человеческий капитал – это:

Ответы:

а) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций

б) совокупность работников организации

в) управленческий аппарат

г) все варианты верны

Верный ответ: а

8. Формирование коллективов с учетом типов личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы – характеризует:

Ответы:

а) административные методы управления персоналом

б) экономические методы управления персоналом

в) социально-психологические методы управления персоналом

г) духовно-нравственные методы управления персоналом

Верный ответ: в

9. Основоположителем классического подхода к управлению принято считать:

Ответы:

а) Ф. Тейлора

б) Э. Мэйо

в) Ф. и Л. Гилберт

г) Г. Беккера

Верный ответ: а

10. По характеру последствий конфликт в организации может быть:

Ответы:

а) внутренним и внешним

б) эффективным и дисфункциональным

в) функциональным и позитивным

г) дисфункциональным и негативным

Верный ответ: б

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

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

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня ответы не даны

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 аттестационной составляющих