

**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
2025**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Разработчик

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

Е.С. Орлова

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Знаменская М.А.
	Идентификатор	RQedb956b-ZnamenskayaMA-72cea9

М.А.
Знаменская

Заведующий
выпускающей
кафедрой

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

Н.Л. Кетоева

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

8 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

- КМ-1 Организация и ее структура. Восприятие (Тестирование)
КМ-2 Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации (Тестирование)
КМ-3 Групповое поведение. Коммуникации в организации (Контрольная работа)
КМ-4 Организационная культура. Конфликты в организации (Тестирование)
КМ-5 Лидерство в организации. Методы и подходы к управлению (Тестирование)

Вид промежуточной аттестации – Экзамен.

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

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-2 _{ОПК-3} Демонстрирует понимание основных принципов разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации, а также распределения и делегирования полномочий	Знать: принципы эффективного формирования команды понятие и сущность организационного поведения подходы к мотивации и стимулированию труда общие подходы к формированию организационной культуры предприятия Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	КМ-1 Организация и ее структура. Восприятие (Тестирование) КМ-2 Мотивация и стимулирование сотрудников. Стресс в организации (Тестирование) КМ-3 Групповое поведение. Коммуникации в организации (Контрольная работа) КМ-4 Организационная культура. Конфликты в организации (Тестирование) КМ-5 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, авторизованный уникальным логином и паролем.

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: общие подходы к формированию организационной культуры предприятия	1.Организация – это: 1. это процесс, представляющий собой совокупность действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого 2. явление, представляющее собой реальное объединение компонентов, служащих для выполнения единой задачи 3. упорядоченная система, нечто целое, созданное из отдельных частей и элементов для осуществления целенаправленной деятельности 4. все вышеперечисленные варианты верны ответ: 1 2.Свойство организации, при котором потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов – называется: 1. эмерджентность 2. связность 3. самосохранение 4. организационная целостность 5. синергизм ответ: 1 3.Применительно к организации выделяют: 1. искусственные и естественные системы 2. открытые и закрытые системы 3. полностью и частично предсказуемые системы 4. все ответы верны ответ: 4 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	2. предметность 3. структурность 4. активность 5. осмысленность ответ: 2 5. 1. Техническая подсистема включает в себя: 2. 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности, 2. живой мир планеты Земля, 3. наличие человека в качестве объекта управления 4. нет верного ответа ответ: 1 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: 1. линейно-функциональной структуры управления 2. линейно-штабной структуры 3. дивизиональной структуры 4. матричной структуры управления ответ: 4 7. Биологическая подсистема включает в себя: 1. производственное оборудование и инструменты, используемые людьми для своей деятельности, 2. живой мир планеты Земля 3. наличие человека в качестве объекта управления, 4. нет верного ответа ответ: 2 8. Построение аппарата управления только из взаимоподчиненных органов в виде иерархической лестницы характерно для: 1. линейной структуры управления 2. функциональной структуры 3. линейно-штабной структуры 4. матричной структуры управления ответ: 1 9. Образ – это: 1. наглядно-образное отражение предметов и явлений в совокупности их свойств при непосредственном воздействии их на органы чувств 2. обобщенная картина (индивидуальное видение) фрагмента (предметов и явлений внешней и внутренней организационной среды) реального мира, воспринимаемого человеком с помощью пяти органов чувств

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	3.способность отражать объекты и явления реального мира не в виде набора несвязанных друг с другом ощущений, а в форме отдельных целостных образов конкретных предметов 4.нет верного ответа Ответ: 2

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 преимущественно верно

Оценка: 4 («хорошо»)

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 («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. 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, авторизованный уникальным логином и паролем.

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: подходы к мотивации и стимулированию труда	1.Мотив – это: 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

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	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 ответ: 3 2.Функция, при которой мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл – называется: 1. ориентирующая 2. смыслообразующая 3. опосредующая 4. мобилизующая ответ: 2 3.Стимул – это: 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 ответ: 1 4.Теории мотивации делятся на: 1. внутренние и внешние 2. содержательные и процессуальные 3. материальные и нематериальные 4. все ответы верны ответ: 2 5.Автором «Теории Ожидания» является: 1. Абрахам Маслоу 2. Виктор Врум 3. Карл Юнг 4. Мак Грегор ответ: 2 6.Теория Мотивации Фредерика Герцберга выделяет группы потребностей: 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 ответ: 2 7.Все источники стресса могут быть условно разделены на группы: 1. внешние и внутренние факторы

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
	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 ответ: 3 8.К физиологическим симптомам стресса относится: 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 ответ: 2 9.К средствам борьбы со стрессом, применительно к деловой личности, не относится: 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 ответ: 4 10.К факторам, зависящим от организации не относится: 1. характер выполняемой работы, 2. отношения в коллективе, 3. активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения, 4. стиль управления. ответ: 3

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 преимущественно верно

Оценка: 4 («хорошо»)

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 («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-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, авторизированный уникальным логином и паролем.

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Уметь: оценивать поведенческие проявления в команде	1. Укажите как называются потоки информации, проходящие через командные цепочки организации и обеспечивающие взаимодействие ее различных отделов и подразделений 2. Укажите как называется информация, переносимая «виноградной лозой», которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности 3. Укажите какая из моделей коммуникационных процессов подходит под предлагаемую ситуацию 4. Дайте определение и охарактеризуйте потоку информации от высших уровней руководства к нижним 5. Укажите этапы коммуникативного процесса 6. Объясните для чего являются определяющими факторами: время существования группы, численность группы, возраст группы и предшествующий успех 7. Объясните какие функции выполняет трудовой коллектив 8. Продемонстрируйте метод, основанный на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса 9. Продемонстрируйте методы решения конфликта, характеризующиеся умеренным учетом интересов каждой из сторон 10. 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:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: понятие и сущность организационного поведения	1.Картина явных и неявных, разделяемых ключевыми сотрудниками организации убеждений, ценностей и форм поведения, которые направляют организационное поведение сотрудников предприятия – это: 1.Корпоративная культура 2.Ритуал 3.Субкультура 4.Нет верного ответа Ответ: 1 2.Повторяющаяся последовательность деятельности, которая выражает основные ценности организации – это: 1.Корпоративная культура 2.Ритуал 3.Субкультура 4.Нет верного ответа Ответ: 2 3.К какому уровню организационной культуры относится форма одежды? 1.Уровень артефактов 2.Уровень ценностей 3.Уровень базовых представлений 4.Уровень норм Ответ: 1

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, авторизированный уникальным логином и паролем.

Краткое содержание задания:

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

Контрольные вопросы/задания:

Запланированные результаты обучения по дисциплине	Вопросы/задания для проверки
Знать: принципы эффективного формирования команды	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 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 3.Основоположником классического подхода к управлению принято считать: 1.Ф. Тейлора 2.Э. Мэйо 3.Ф. и Л. Гилберт 4.Г. Беккера Ответ: 1

Описание шкалы оценивания:

Оценка: «зачтено»

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

Оценка: «не зачтено»

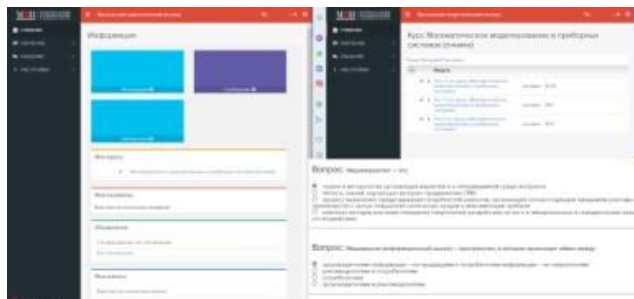
Описание характеристики выполнения знания: Оценка "не зачтено" выставляется если задание не выполнено в отведенный срок или результат не соответствует заданию

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета



Процедура проведения

В тесте 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 вручную в специально отведенное поле (ручная оценка преподавателем)

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

1. Компетенция/Индикатор: ИД-2ОПК-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 («отлично»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 80

Описание характеристики выполнения знания: оценка "отлично" выставляется, если задание выполнено в установленном объеме в соответствии со шкалой

Оценка: 4 («хорошо»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: оценка "хорошо" выставляется, если задание выполнено в установленном объеме в соответствии со шкалой

Оценка: 3 («удовлетворительно»)

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: оценка "удовлетворительно" выставляется, если задание выполнено в установленном объеме в соответствии со шкалой

Оценка: 2 («неудовлетворительно»)

Описание характеристики выполнения знания: оценка "неудовлетворительно" выставляется, если задание выполнено ниже порогового уровня, установленного шкалой

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.