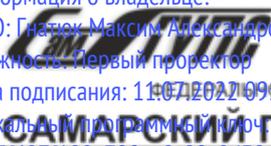


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2021 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Метлин С.В.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Самара 2018

## Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
  - Оценочные средства для текущего контроля
  - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

### Перечень компетенций, формируемых дисциплиной Б1.Б.5 Теория и практика кадровой политики государства и организации

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол -во	№	промежуточный /завершающий
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

### Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	зачет
ОПК-9	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-1	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-7	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

### Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

#### **Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по зачету**

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетвори	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил

тельно		знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<b>Текущий контроль</b>		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
<b>Промежуточная аттестация</b>		
ПА 1	Зачет	ПА 1

### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

**Описание процедуры оценивания «Дискуссия».** Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Тестирование».** Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины,

справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Зачет».** Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Зачет	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Вопросы к зачету**  
**по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации»**

1. Характеристика понятийного аппарата теории, методологии и практики кадровой политики.
2. Эволюция кадровой политики: отечественный и зарубежный опыт.
3. Государственная кадровая политика: понятие, сущность, принципы, закономерности и проблемы.
4. Сравнительный анализ современных зарубежных и отечественных моделей кадровой политики.
5. Сравнительный анализ кадровой политики в контексте ее типологии.
6. Кадровая политика организации: понятие, механизм, принципы и методы ее формирования.
7. Алгоритм разработки программы кадровых мероприятий современной организации.
8. Формирование кадровой политики в контексте генезиса организации.
9. Основные направления государственной кадровой политики в области человеческих ресурсов.
10. Приоритеты кадровой политики в органах госуправления РФ.
11. Кадровая служба компании: экономические и профессиональные критерии оценки эффективности.
12. Роль кадровой политики в реализации философии организации.
13. Алгоритм технологической реализации кадровой политики современных организаций.
14. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой стратегии в контексте формирования кадровой политики.
15. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение деятельности по реализации кадровой политики организации.
16. Стратегические и тактические аспекты кадровой работы.
17. Роль информационных технологий в разработке и реализации кадровой политики.
18. Особенности кадровой политики в контексте организационной культуры: отечественный и зарубежный опыт.
19. Основные направления повышения эффективности кадровой политики в контексте реализации кадровых технологий.
20. Алгоритм проектирования кадровой политики и методы его реализации.

**Критерии формирования оценок по зачету**

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ

отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель \_\_\_\_\_ Метлин С.В.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию  
по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации»**

1. Кадровая политика в широком смысле слова – это:

- а) учет соединения работника со средствами производства
- б) система научно обоснованных и закреплённых в официальных документах целей, задач, принципов, приоритетов деятельности органов управления по установлению и регулированию кадровых отношений в организации
- в) система сформулированных и осознанных принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствии со стратегией развития общества или организации

2. Кадровая политика в узком смысле слова – это:

- а) учет соединения работника со средствами производства
- б) система научно обоснованных и закреплённых в официальных документах целей, задач, принципов, приоритетов деятельности органов управления по установлению и регулированию кадровых отношений в организации
- в) система сформулированных и осознанных принципов и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствии со стратегией развития общества или организации

3. Макроуровень кадровой политики – это:

- а) учет соединения работника со средствами производства
- б) уровень государства и общества в целом, т.е. проблемы управления и развития трудовых ресурсов всего общества в целях эффективного их использования
- в) уровень отдельной организации, предприятия и в данном случае это понятие во многом совпадает с понятием кадровый менеджмент

4. Микроуровень кадровой политики – это:

- а) учет соединения работника со средствами производства
- б) уровень государства и общества в целом, т.е. проблемы управления и развития трудовых ресурсов всего общества в целях эффективного их использования
- в) уровень отдельной организации, предприятия и в данном случае это понятие во многом совпадает с понятием кадровый менеджмент

5. Главным субъектом кадровой политики, формирующим ее стратегию, основные принципы и цели, при которой учитываются интересы народа, социальных групп и слоев, права отдельного человека выступает:

- а) государство
- б) кадровые органы организации
- в) частные службы трудоустройства

6. Объектом кадровой политики на макроуровне выступает:

- а) кадры организации
- б) все трудовые ресурсы общества, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения
- в) управленческие кадры

7. На микроуровне субъектами кадровой политики являются:

- а) органы государства

- б) кадровые органы организации
  - в) частные службы трудоустройства
8. Объектом кадровой политики на макроуровне выступает:
- а) кадры организации
  - б) все трудовые ресурсы общества, отдельные группы и категории населения, кадровые процессы и отношения
  - в) управленческие кадры
9. Понятием "кадры" принято обозначать:
- а) специалистов высшей квалификации
  - б) руководителей государственных и муниципальных структур
  - в) основной (штатный) и квалифицированный состав работников
10. Законодательной основой в области кадровой политики и кадровой работы в РФ является:
- а) региональные нормативные акты
  - б) Трудовой Кодекс РФ
  - в) внутриорганизационные нормативные документы
11. Кадровая политика организации, характеризующаяся отсутствием прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом, называется:
- а) превентивной кадровой политикой
  - б) пассивной кадровой политикой
  - в) реактивной кадровой политикой
12. Кадровая политика организации, характеризующаяся ориентацией на меры по локализации кризиса, на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем называется:
- а) превентивной кадровой политикой
  - б) пассивной кадровой политикой
  - в) реактивной кадровой политикой
13. Кадровая политика организации, характеризующаяся тем, что руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, но не имеет средств влияния на нее, называется:
- а) превентивной кадровой политикой
  - б) активной кадровой политикой
  - в) реактивной кадровой политикой
14. Кадровая политика организации, характеризующаяся тем, что руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации называется:
- а) превентивной кадровой политикой
  - б) активной кадровой политикой
  - в) реактивной кадровой политикой
15. Кадровая политика, характеризующаяся тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит из числа сотрудников организации, называется:
- а) открытой кадровой политикой
  - б) смешанной кадровой политикой
  - в) закрытой кадровой политикой
16. Кадровая политика, характеризующаяся тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, называется:
- а) открытой кадровой политикой
  - б) смешанной кадровой политикой
  - в) закрытой кадровой политикой

17. Этап проектирования кадровой политики организации, заключающийся в согласовании принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития, называется:

- а) нормирование
- б) программирование
- в) мониторинг персонала

18. Этап проектирования кадровой политики организации, заключающийся в разработке программ, путей достижения целей кадровой работы конкретизированных с учетом условий нынешней ситуации и ее возможных изменений называется:

- а) нормирование
- б) программирование
- в) мониторинг персонала

19. Этап проектирования кадровой политики организации, заключающийся в разработке процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации называется:

- а) нормирование
- б) программирование
- в) мониторинг персонала

20. Концепция использования кадров, в которой ведущее место отводилось технической (направленной на овладение трудовыми приемами) подготовке людей, нашла отражение:

- а) в организационном подходе
- б) в экономическом подходе
- в) в гуманистическом подходе

21. Понятия «социальная ответственность» и «социальная политика организации» соотносятся между собой как

- 1) часть и целое
- 2) синонимы
- 3) разные понятия
- 4) понятия, имеющие общую часть

22. Уровни социального управления:

- 1) государство
- 2) регион
- 3) организация
- 4) министерство

23. Социальная политика, направленная на решение неотложных проблем работников

- 1) пассивная
- 2) реактивная
- 3) превентивная
- 4) активная

24. Задачи социальной политики на уровне государства на современном этапе решаются в виде

- 1) разработки национальных проектов
- 2) разработки новой национальной идеологии
- 3) разработки новых моделей управления
- 4) опоры на интеллигенцию

25. Социальная политика, не имеющая выраженной программы действий в отношении персонала

- 1) активная
- 2) превентивная
- 3) реактивная
- 4) пассивная

26. Понятия «кадровая политика» и «социальная политика» соотносятся между собой как

- 1) часть и целое
- 2) синонимы
- 3) разные понятия

4) понятия, имеющие общую часть

27. Социальная политика, направленная на максимальное информирование работников о возможностях и условиях предоставления социальных услуг

- 1) открытая
- 2) реактивная
- 3) закрытая
- 4) активная

28. Соотнесите понятие и его значение

- 1) социальная политика
- 2) кадровая политика

А) принципы установки, правила управления квалификационными характеристиками и мотивации работников организации

В) принцип регулирования отношений между индивидами, группами при распределении социальных благ

29. Целенаправленная деятельность государства по развитию и совершенствованию социальной сферы общества и его социальной структуры, по регулированию положения, отношений и взаимодействий основных социальных групп и общностей, удовлетворению их запросов и потребностей, согласованию их интересов - это

- 1) социальная поддержка
- 2) социальная работа
- 3) социальная защита
- 4) социальная политика

30. Социальная ответственность – это \_\_\_\_\_

#### **Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель \_\_\_\_\_ Метлин С.В.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Перечень дискуссионных тем**  
**по дисциплине «Теория и практика кадровой политики государства и организации»**

1. Стратегии управления человеческими ресурсами
2. Стратегии организации и стратегии управления человеческими ресурсами
3. Выбор стратегии управления человеческими ресурсами
4. Инновационная стратегия развития организации и кадровая политика.
5. Стратегия минимизации затрат и кадровая политика
6. Стратегия улучшения качества продуктов и услуг и кадровая политика
7. Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами
8. Кадровая политика: цели, назначение содержание
9. Особенности кадровой политики в организациях различных организационно-правовых форм
10. Отражение кадровой политики организации в коллективных договорах и других документах, регулирующих трудовые отношения и занятость работников.
11. Политика продвижения персонала внутри организации. Планирование карьеры.
12. Политика обучения и развития персонала.
13. Оценка персонала: основные принципы и методы осуществления.
14. Компенсационная политика организации.
15. Основные принципы и порядок предоставления льгот за счёт средств организации.

**Критерии формирования оценок по результатам дискуссии**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель \_\_\_\_\_ Метлин С.В.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.