

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.12.2023 10:03:59
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Экономика управления персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

Зачет, экзамен – 7, 8 семестры (ОФО), 8,9 семестры (ОЗФО).

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-4: Способен участвовать в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, нормирования труда, формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (7, 8 семестры (ОФО), 8, 9 семестры (ОЗФО))
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации	Вопросы (№1-10)
	Обучающийся умеет: на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты	Задания (№ 1-11)
	Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность	Задания (№ 15-19)
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся знает: принципы и методы тарифного нормирования; способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; составные элементы премиальных систем и способы их разработки; неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета	Вопросы (№11-14)
	Обучающийся умеет: осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера	Задания (№ 12-14)
	Обучающийся владеет: методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы; навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда; методами расчетов размера компенсационных	Задания (№ 20-26)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся знает: основные категории и показатели, связанные с заработной платой, с затратами на рабочую силу и доходами населения, принципами их организации
<p>Примерные задания</p> <p>1. Управление затратами на персонал: (проставить последовательность этапов)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.секвестирование незащищенных статей бюджета; 2.регулирование объема текущих затрат; 3.пересмотр текущего бюджета; 4.методы оптимизации расходов на персонал . <p>2. Технологии построения бюджета на содержание персонала компании содержит следующие элементы убрать лишнее)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.определение целей и задач, 2.методы бюджетирования; 3.этапы бюджетирования; 4.сопоставление плановых и фактических показателей; 5.принципы бюджетирования 6.распределение полномочий <p>3. Структура бюджета на содержание персонала по затратам на кадровый процесс имеет следующие направления: (выбрать процесс, который реально можно оптимизировать):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.найм, 2.оценка, 3.адаптация, 4.обучение, 5.социальные выплаты, 6.административное руководство, 7.оплата труда, 8.поощрительные выплаты. <p>4.Функционально – стоимостной анализ - метод технико-экономического исследования функций управления, направленный на</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.поиск путей снижения затрат: 2. повышения качества осуществления функций управления персоналом 3. обеспечение роста конкурентоспособности, 4.обеспечение эффективности функционирования организации. 5. все перечисленное выше. <p>5. Оптимизация структуры заработной платы. (корректировка какого из элементов будет менее «болезненной» для работников)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.базовые ставки; 2.премиальные (дополнительные) выплаты; 3.социальные программы. 4.участие работников в прибыли. <p>6.Функционально – стоимостной анализ позволяет:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявить лишние или дублирующие функции управления, 2.функции, которые по тем или иным причинам не выполняются, 	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

3. определить степень централизации и децентрализации функций управления персоналом.
4. все перечисленное выше.
7. Хозрасчет – это: (выбрать наиболее полную формулировку)
 1. один из инструментов, который используется при решении социально-экономических задач.
 2. предполагает применение стоимостных категорий и показателей, адекватных им.
 3. это метод устранения противоречий между потребительской стоимостью и ценой товара в условиях функционирования социально ориентированной рыночной модели.
 4. это инструмент, обеспечивающий всем нормально работающим организациям возмещение производственных расходов и получение дохода.
8. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
 1. планирование;
 2. прогнозирование;
 3. мотивация;
 4. составление отчетов;
 5. организация.
9. Принципы хозрасчета:
 1. Окупаемость затрат и рентабельности.
 2. Хозяйственно-оперативной самостоятельности
 3. Материальной ответственности
 4. Материальной заинтересованности
 5. Весь комплекс ..
10. Управленческий персонал включает:
 1. вспомогательных рабочих;
 2. сезонных рабочих;
 3. младший обслуживающий персонал;
 4. руководителей, специалистов;
 5. основных рабочих.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся знает: принципы и методы тарифного нормирования; способы расчетов заработной платы в условиях различных систем оплаты труда; составные элементы премиальных систем и способы их разработки; неденежные формы материального стимулирования, состав и формирование социального пакета

Примерные задания:

11. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?
 1. «страх перед бедностью»;
 2. «Команда»(групповое управление) ;
 3. «Дом отдыха – загородный клуб»;
 4. «Власть – подчинение – задача»;
 5. «Посредине пути»;
12. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:
 1. власть, основанная на принуждении;
 2. власть, основанная на вознаграждении;
 3. экспертная власть;
 4. эталонная власть;
 5. законная власть.
13. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:
 1. власть, основанная на принуждении;
 2. власть, основанная на вознаграждении;
 3. экспертная власть;
 4. эталонная власть;
 5. законная власть
14. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:
 1. надежности работы персонала;
 2. уровня трудовой дисциплины;
 3. текучести кадров;
 4. социально-психологического климата в коллективе;
 5. коэффициента трудового вклада

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-4.1: Участвует в разработке	Обучающийся умеет:
--------------------------------	--------------------

и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	на практике рассчитывать показатели при работе с данными, характеризующими персонал, рабочее время, трудовую деятельность, ее результаты
<p>Примерные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные отличия содержания понятий «Управление персоналом» и «Экономика управления персоналом». 2. Что означает применение функционально – стоимостного анализа в системе оптимизации кадровых процессов. 3. В какой мере принципы хозяйственного расчета позволяют реализовать систему оптимизации кадровых процессов. 4. В какой мере организационная культура предприятия позволяет оптимизировать кадровые процессы 5. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. 6. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала», ее отличие от концепции «управление персоналом» 7. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации. 8. Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. 9. Сущность и принципы метода ФСА в единстве функционального и стоимостного подходов. 10. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций 11. Сущность и классификация расходов на персонал. Основные и дополнительные. Постоянные и переменные 	
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда, использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	Обучающийся умеет: осуществлять выбор форм и систем заработной платы, соответствующих конкретным производственно-хозяйственным условиям; анализировать показатели, характеризующие материальные вознаграждения, структуру фонда оплаты труда; рассчитывать размеры компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера
<p>Примерные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Создать логическую схему выполнения кадрового процесса «Материальное стимулирование» Определить необходимые направления и возможность его оптимизации: Сокращение времени на создание проекта и его реализацию. Сокращение затрат на выполнение данного проекта Какое влияние оказывает организационная культура и персонал предприятия на возможности оптимизации данного процесса. Источники финансирования данного проекта. Соответствует ли предложенная оптимизация кадрового процесса принципам ФСА. Как, по каким показателям оценить эффективность данного проекта. Назовите ключевые показатели, по которым оценивается деятельность кадрового менеджера при выполнении данного кадрового процесса. Необходимые компетенции HR 13. Создать логическую схему выполнения кадрового процесса «Материальная мотивация персонала». Определить необходимые направления и возможность его оптимизации.: Сокращение времени на создание проекта и его реализацию. Сокращение затрат на выполнение данного проекта. Какое влияние оказывает организационная культура и персонал предприятия на возможности оптимизации данного процесса. Источники финансирования данного проекта. Соответствует ли предложенная оптимизация кадрового процесса принципам ФСА. Как, по каким показателям оценить эффективность данного проекта. Назовите ключевые показатели по которым оценивается деятельность кадрового менеджера при выполнении данного кадрового процесса. Необходимые компетенции HR 14. Создать логическую схему выполнения кадрового процесса «Немонетарная мотивация персонала» ; Определить необходимые направления и возможность его оптимизации: Сокращение времени на создание проекта и его реализацию. Сокращение затрат на выполнение данного проекта Какое влияние оказывает организационная культура предприятия на возможности оптимизации данного процесса. Источники финансирования данного проекта Соответствует ли предложенная оптимизация кадрового процесса принципам ФСА Как, по каким показателям оценить эффективность данного проекта Назовите ключевые показатели, по которым оценивается деятельность кадрового менеджера при выполнении данного кадрового процесса. Компетенции необходимые HR для реализации данного процесса 	
ПК-4.1: Участвует в разработке и внедрении системы оплаты труда персонала, формировании бюджета фонда оплаты труда	Обучающийся владеет: современными технологиями разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность
<p>Примерные кейсы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. Найти на официальных сайтах структуру себестоимости производства для предприятий различных отраслей. Определить долю оплаты труда в общих расходах. Провести анализ динамики изменения данной доли. 16. Провести анализ средней заработной платы по регионам РФ в динамике за последние 20 лет. 17. Провести анализ динамики изменения средней заработной платы на одном из крупных предприятий РФ, пользуясь данными официальных сайтов. 18. Провести сравнение роста заработной платы и производительности труда на примере одного из предприятий, пользуясь данными официальных сайтов 19. Разработать программу повышения производительности труда для предприятия оптовой торговли 	
ПК-4.2: Применяет принципы и методы нормирования труда,	Обучающийся владеет: методами планирования фонда оплаты труда и средней заработной платы;

использует механизм применения стимулирующих и компенсационных выплат	навыками расчетов индивидуальной заработной платы при различных системах оплаты труда; методами расчетов размера компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера
<p>Примерные кейсы:</p> <p>20. Разработать штатное расписание малого предприятия численностью 10-15 человек, на котором Вы являетесь директором и владельцем. Обосновать пропорции окладов данного штатного расписания.</p> <p>21. Составить бюджет расходов на персонал данного предприятия и провести его защиту перед аудиторией.</p> <p>22. Разработать систему контроля рабочего времени для двух видов предприятия: с использованием низкоквалифицированной рабочей силы и с использованием высококвалифицированной рабочей силы.</p> <p>23. Разработать концепцию повышения эффективности использования рабочего времени для двух видов предприятий: каменоломни и IT фирмы</p> <p>24. Проведение сопоставления повышения эффективности материальной и немонетарной форм мотивации работников.</p> <p>25. Осуществить поиск бюджета расходов на персонал в интернете. Предложить меры по оптимизации расходов на персонал</p> <p>26. Сравнить бюджеты расходов на персонал в образовательной организации, на машиностроительном, кондитерском, нефтедобывающем предприятиях.</p>	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Экономический подход в управлении персоналом и экономика управления персоналом. Одно и то же или различные аспекты деятельности HR
2. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Реализация «цепочки» менеджмента»
3. Понятие и суть хозяйственного расчета как основного механизма экономики УП.
4. Принципы хозяйственного расчета
5. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях.
6. Классификация методов расчета и внедрения показателей, определения нормативов и разработки регламентов управления персоналом.
7. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
8. Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал». Современная концепция «человеческого капитала», ее отличие от концепции «управление персоналом»
9. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
10. Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала.
11. Сущность и принципы метода ФСА в единстве функционального и стоимостного подходов.
12. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций
13. Сущность и классификация расходов на персонал. Основные и дополнительные. Постоянные и переменные.
14. Фонд оплаты труда – основной элемент затрат на персонал. Задачи системы оплаты труда в управлении персоналом. Классификация систем оплаты труда.
15. Мониторинг рынка труда в условиях кризиса как способ формирования адекватной оплаты труда персонала. Алгоритм разработки систем оплаты для различных категорий персонала
16. Практика учета и нормирования расходов на персонал.
17. Проектный подход к планированию расходов.
18. Внедрение проекта «Бережливый офис».
19. Внедрение проекта «Регламент труда»
20. Направления оптимизации затрат на персонал. Организационные процессы (процедуры).
21. Направления оптимизации затрат на персонал. Финансовые процессы (процедуры).
22. Направления оптимизации затрат на персонал. Оптимизация издержек на оплату труда в условиях кризиса и неравномерной производственной загрузки. Управление затратами на персонал. Анализ и планирование расходов на персонал: пересмотр текущего бюджета; секвестирование незащищенных статей бюджета; регулирование объема текущих затрат; методы оптимизации расходов на персонал. Снижение налоговой нагрузки
23. Бюджетирование расходов на персонал: технологии построения бюджета на содержание персонала компании: цели, задачи и методы бюджетирования; этапы бюджетирования;
24. Бюджетирование расходов на персонал: Структура бюджета на содержание персонала: по форме планирования; по затратам на содержание персонала: (найм, оценка, адаптация, обучение, социальные выплаты, административное руководство, оплата труда, поощрительные выплаты).
25. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Производительность труда, Показатели нарушения трудовой дисциплины, уровень конфликтности и текучести кадров. уровень удовлетворенности персонала организацией труда и производства.
26. Понятие лояльности персонала, показатели лояльности, методы ее измерения. Связь лояльности персонала с экономическими аспектами УП
27. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Аудит организации основных кадровых процессов – найма, увольнения, оценки, обучения и адаптации персонала, , оплаты труда.
28. Методика анализа удовлетворенности персонала трудом и производством (на конкретных примерах)..

29. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Факторы, определяющие индивидуальную эффективность работника. Рентабельность организации кадровых процессов. Производительность труда, Показатели нарушения трудовой дисциплины и текучести кадров
30. Виды оценки эффективности службы управления персоналом организации.
31. Кадровый аудит как способ оценки эффективности системы управления персоналом. Цели, задачи, технологии кадрового аудита. Виды и методология аудита персонала.
32. Анализ трудовых показателей при аудите персонала.
33. Анализ состава и структуры персонала и текучести кадров.
34. Анализ использования фонда заработной платы
35. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.
36. Суть проектного подхода в кадровом менеджменте Методы оценки эффективности проекта, методология; показатели и критерии эффективности проектной деятельности.
37. Оптимизация кадрового процесса «Найм персонала»
38. Оптимизация кадрового процесса «Подбор персонала»
39. Оптимизация кадрового процесса «Адаптация персонала»
40. Оптимизация кадрового процесса «Обучение персонала»
41. Оптимизация кадрового процесса «Мотивация и стимулирование труда персонала»
42. Оптимизация кадрового процесса «Развитие персонала»
43. Оптимизация кадрового процесса «Движение и текучесть кадров»
44. Оптимизация кадрового процесса «Управление социально – психологическим климатом в коллективе»
45. Оптимизация кадрового процесса «Аттестация персонала»

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

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 формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание 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. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляется конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – 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.