

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:22
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Организационное поведение

(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, 4 семестр (ДФО), 2 курс (ЗФО)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 4 (ДФО), 2 курс (ЗФО))
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся знает: структуру делового общения; основные понятия и базовые элементы организации труда персонала; формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места.	Вопросы (№1-35)
	Обучающийся умеет: формировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат; использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат; собирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда (информацию по анализу трудового процесса на предприятии, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала)	Задания (№ 1-15)
	Обучающийся владеет: навыками организации режимов труда и отдыха персонала; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение применять их на практике; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений	Задания (№ 21-23)
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	Обучающийся знает: методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением.	Вопросы (№ 36-70)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации; определять согласованность	Задания (№ 16-20)

	технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации; использовать структуру информационного обеспечения организации	
	Обучающийся владеет: методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации.	Задания (№ 24- 27)

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

- 1) собеседование;
- 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
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся знает: структуру делового общения; основные понятия и базовые элементы организации труда персонала; формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места.
<p>Примерные задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. По теории «Х» МакГрегора человек <ol style="list-style-type: none"> А) имеет врождённую антипатию к труду; Б) нуждается в принуждении к труду; В) предпочитает, чтобы им руководили; Г) все ответы верны. 2. Для теории «У» МакГрегора характерно <ol style="list-style-type: none"> А) человек пытается улизнуть от труда; Б) недостаточно тщеславия; В) работа естественна, как игра; Г) все ответы верны. 3. Для какой теории Дугласа Макгрегора характерно утверждение: “Труд также естественен для человека, как игра или отдых”? <ol style="list-style-type: none"> а) для теории Х; б) для теории У. 4. Философия ОП организации это: <ol style="list-style-type: none"> А) Формальные отношения между людьми Б) Технологическое обеспечение В) это комплекс предположений и убеждений руководителей и управленцев организации относительно реального состояния дел компании и задач ее производственной деятельности, а также возможной идеальной системы. Г) Нет правильного ответа 5. Бихевиористские науки <ol style="list-style-type: none"> А) изучают технику Б) посвящены документоведению В) систематизируют знания о характере и причинах поступков людей Г) Нет правильного ответа 	

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.

6. С помощью какого понятия, на ваш взгляд, нельзя охарактеризовать любую организацию?
- А) социальной системы;
 Б) взаимного интереса;
 В) восприятия событий;
 Г) этических принципов.
7. Целостный человек в единстве его индивидуальных способностей и выполняемых им социальных функций, совокупность социально-психологических свойств человека, выражающих то, что объединяет человека с обществом и характеризует его как члена макросоциума представляет собой понятие
- А) – индивид;
 Б) – личность;
 В) – индивидуальность;
 Г) – универсум.
8. Комплекс предположений и убеждений руководителей и управленцев организации относительно реального состояния дел компании и задач ее производственной деятельности, а также возможной идеальной системы – это...
- А) ценностные предпосылки;
 Б) фактические предпосылки;
 В) философия организационного поведения предприятия;
 Г) видение.
9. Согласно этой теории мотивации работать для людей также естественно, как и отдыхать
- А) – теория Маслоу;
 Б) – теория Х;
 В) – теория Y;
 Г) – теория Z.
10. Что такое доминирующая организационная культура?
- а) организационная культура, получающая особое развитие в доме (то есть в закрытом помещении)
 б) доминирующая организационная культура выражает основные (центральные) ценности, которые принимаются большинством членов организации.
 в) организационная культура только нефтедобывающих предприятий
 г) организационная культура, существовавшая только в советские времена.
-

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.	Обучающийся знает: методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением.

Примерные задания:

26. Ролевая неудовлетворённость выражается как
- А) состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания;
 Б) состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются его права и обязанности по выполнению работ;
 В) ситуация, при которой работник вынужден уживаться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно;
 Г) усталость от работы и желание покинуть данную организацию;
 Д) неудовлетворённость актёра доставшейся ему ролью и неуступчивостью режиссёра.
27. Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития это:
- а) организационное проектирование;
 б) имидж организации;
 в) организационная культура.
28. Работники познают организационную культуру путём усвоения
- А) историй и легенд;
 Б) ритуалов и символов могущества компании;
 В) языка и символического менеджмента;
 Г) все ответы верны.
28. Заключительным этапом двустороннего коммуникативного процесса является:
- а) использование полученной информации;
 б) декодирование информации;

в) обратная связь.

29. Для построения эффективных нисходящих коммуникаций, менеджеры должны:

- а) развивать положительное отношение сотрудников к коммуникациям;
- б) убедить себя, что общение с подчиненными – важнейшая часть их работы;
- в) работать над получением информации, которая будет интересна работникам;
- г) сознательно планировать коммуникации;
- д) все вышеозначенное.

30. К физическому коммуникативному барьеру не относится:

- а) географическая удаленность;
- б) отвлекающий шум;
- в) возраст людей;
- г) статические помехи.

31. Процесс коммуникации достоверным делает:

- а) наличие получателя;
- б) полученное сообщение;
- в) декодированное сообщение;
- г) обратная связь.

32. Превращение сообщения в имеющую смысл форму:

- а) совместимость;
- б) информация;
- в) декодирование;
- г) конструирование.

33. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

- а) жестов;
- б) информационных технологий;
- в) установления дистанции между общающимися;
- г) устной речи.

34. Слух – это

- А) разновидность информационных технологий
- Б) информация, которая распространяется без предоставления общепринятых свидетельств достоверности.
- В) тип организационной культуры

55. Организационная социализация –

- А) деятельность, производимая организацией для объединения организационных и личных целей. Стадии социализации в основном соответствуют стадиям карьеры.
- Б) движение к ядру, руководству организации, что выражается в доверительных отношениях, предоставлении информации, выполнении отдельных поручений руководства.
- В) нет правильных ответов

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся умеет: формировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат; использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат; собирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда (информацию по анализу трудового процесса на предприятии, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примерные вопросы:

1. Как охарактеризовать ригористический и автономный сегменты организационного поведения?
2. Как охарактеризовать мобилизационный и прессинговый сегменты организационного поведения?
3. В чем специфика должностного поведения в ракурсе "задачи - ответственность" и в ракурсе "стимулы - справедливость" и каковы их разновидности?
3. В чем проявляются психологические и социально-психологические особенности поведения в сфере распределительных отношений?
4. Какие модели оплаты труда и их компенсации могут применяться в коммерческих фирмах?
5. В чем смысл концепций комплексного управления персоналом?
6. Какими ситуациями можно подтвердить те или иные должностные модели поведения работников в организации?
7. Какими могут быть уровни деловой кооперации в малых профессиональных группах?
9. Каким может быть руководство малой профессиональной группой и какие психологические ошибки может допускать такой руководитель?
10. Почему могут возникать конфликтные отношения "руководитель - группа"?
11. Как проявляется лидерский тип руководства малой профессиональной группой?

Примерный перечень дискуссионных тем

12. Дайте определение «организационному поведению». Каковы объекты изучения организационного поведения?

<p>13.Какая из четырех целей организационного поведения, на ваш взгляд, является наиболее важной?</p> <p>14.Как вы считаете, насколько важен вам как будущему менеджеру курс «Организационное поведение»?</p> <p>15.Существует утверждение: «Организациям необходимы люди, а люди нуждаются в организациях». Справедливо ли данное утверждение для всех организаций?</p>	
<p>ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций..</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации; определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации; использовать структуру информационного обеспечения организации</p>
<p>Примерные задания:</p> <p>16.Понятия «философия» и «видение» являются достаточно абстрактными. Как донести их содержание до каждого члена организации?</p> <p>17.В чем состоят различия между фактическими и ценностными предпосылками? Каково их влияние на сотрудников организации?</p> <p>18.Проанализируйте четыре модели организационного поведения. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?</p> <p>19. Дайте определение «социальной системе» и «социальному равновесию». Расскажите об их взаимосвязи.</p> <p>20.Чем должны руководствоваться менеджеры при внедрении каких-либо изменений в организации?</p> <p>21.Характеризуйте влияние социальной культуры на поведение, принятое в обществе и на поступки человека; выделите две ее составляющие.</p>	
<p>ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	<p>Обучающийся владеет: навыками организации режимов труда и отдыха персонала; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение применять их на практике; навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений.</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <p>21. Охарактеризовать формирование стилей поведения работников под воздействием институциональных предписаний организации.</p> <p>22. Сравнить типы организационного поведения работников в государственных учреждениях и на предприятиях малого бизнеса</p> <p>23. Проанализировать работу М.Олсона «Логика коллективных действий». Экономические факторы формирования организационного поведения</p>	
<p>ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.</p>	<p>Обучающийся владеет: методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением; навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций; способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации.</p>
<p>Примерные кейсы:</p> <p>24. Охарактеризовать тип организационного поведения в студенческой среде.</p> <p>25. Охарактеризовать тип организационного поведения у Вас на работе</p> <p>26. Найти в научной литературе примеры сопряжения модели человека в экономике и психологии</p> <p>27. Опишите тип организационного поведения наиболее привлекательного для Вас.</p>	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. В чем сложность определения предмета "Организационное поведение"?
2. Какой может быть организационная среда поведения персонала?
3. Почему возникает феномены отчужденного поведения и приобщенного поведения как они проявляются психологически?
4. Как может проявляться основное управленческое отношение?
5. Как могут блокироваться и раскрывать мотивационные ресурсы поведения работников подразделения?
6. Какой смысл имеет понятие "социокультурный образ организации" для человека работающего?
7. Что представляет собой стереотипы "экономический человек" и "психологический человек"?
8. Как можно описать стереотипы "функциональный человек" и "этический человек"?

9. Как проявляются альтернативные модели управления "заставить - заинтересовать"?
10. Как охарактеризовать ригористический и автономный сегменты организационного поведения?
11. Как охарактеризовать мобилизационный и прессинговый сегменты организационного поведения?
12. В чем специфика должностного поведения в ракурсе "задачи - ответственность" и в ракурсе "стимулы - справедливость" и каковы их разновидности?
13. В чем проявляются психологические и социально-психологические особенности поведения в сфере распределительных отношений?
14. Какие модели оплаты труда и их компенсации могут применяться в коммерческих фирмах?
15. В чем смысл концепций комплексного управления персоналом?
16. Какими ситуациями можно подтвердить те или иные должностные модели поведения работников в организации?
17. Какими могут быть уровни деловой кооперации в малых профессиональных группах?
18. Каким может быть руководство малой профессиональной группой и какие психологические ошибки может допускать такой руководитель?
 19. Почему могут возникать конфликтные отношения "руководитель - группа"?
 20. Как проявляется лидерский тип руководства малой профессиональной группой?
 21. Как возникают групповые эффекты повышения производительности работников?
 22. Какие основные факторы определяют развитие группового поведения и от чего зависит его продуктивность?
 23. В каких поведенческих актах может проявляться бюрократизм, технократизм и автократизм руководителя?
 24. В каких поведенческих актах может проявляться демократизаторская, гуманизаторская и инноваторская ориентация руководителя?
 25. Какими могут быть причины негативного и позитивного отношения руководителя к работникам?
 26. Каковы стратегические особенности поведения успешных лидеров-реорганизаторов и какую новую культуру хозяйствования они сформировали?
 27. Как формировались те или иные модели поведения руководителей фирм в 90-х годах?
 28. Что представляет собой рефлексивная модель "сдвига" управленческого самосознания?
 29. Как интерпретировать стратегические модели выбора "Я"- позиции в рыночном четырехмерном пространстве?
 30. В каком поведении главы фирмы проявляется феномен лидерства в бизнес-организациях и при каких условиях могут проявляться потери лидерских "Я"- позиций руководителя фирмы?
 31. Как вы понимаете организационный феномен власти с точки зрения: "кнут - пряник", "манипулятор - жертва", "давление - подчинение"?
 32. Как властные ресурсы могут мотивировать поведение работников?
 33. Как может происходить в фирме борьба за приоритет властной управленческой позиции?
 34. Какие социально-психологические трудности преодолевает директор по маркетингу, пытаясь стать фигурой №2 среди топ-менеджеров?
 35. Какие психологические синдромы кризиса власти могут возникать у руководителей среднего и низового звеньев управления и как они переживаются?
 36. Какие кризисы власти возникают у главы фирмы и его топ-менеджеров в результате расширения фирмы в холдинг и как они могут быть преодолены?
 37. В чем заключаются психологические трудности организации управления по целям?
 38. Почему цели организации могут быть противоречивыми?
 39. Как можно увязать стратегические цели фирмы с мотивацией поведения работников?
 40. Каков диагностический потенциал событийно-сценарной методики оценки объема продаж?
 41. Каким образом может мотивировать поведение работников руководитель экстерналистского типа и руководитель интерналистского типа?
 42. Как бы вы сконструировали ваши жизненные цели на основе методики "Жизненный сценарий поведения"?
 43. Каковы принципы конструирования кольцевых моделей мотивации поведения персонала?
 44. Как и почему изменяется маркетинговая модель "большого кольца" в высшем звене управления?
 45. Как можно отрабатывать обратные связи "от клиента" в экспериментальных исследованиях?
 46. Каковы условия успешной инновационной мобилизации персонала и как психологически "срабатывает" имиджевая регуляция поведения персонала?
 47. Какие ценности корпоративной культуры формируются в холдинге в результате маркетинговой перестройки поведения персонала?
 48. Какие имиджевые показатели можно сформулировать для любой другой фирмы?
 49. В чем "плюсы" и "минусы" использования имиджевой стратегии реорганизации управления поведением персонала?
 50. Как могут проявляться фазы производственной и сбытовой ориентации персонала?
 51. Как могут проявляться фазы конъюнктурной и маркетинговой ориентации персонала?
 52. Какой может быть маркетинговая программа управления бизнес-организацией, какие риски угрожают её реализации и каким образом их можно минимизировать ?
 53. Как может проявляться "клиентурный", "антиклиентурный" и "псевдоклиентурный" типы поведения работников?
 54. Как могут быть сформированы имиджевые нормы поведения?
 55. Как отрабатывается имиджевая идеология работников в фирме по отношению к клиентам?
 56. Какие нормы поведения можно разработать в консультационной фирме?
 57. Как могут изменяться имиджевые регуляторы поведения работников в зависимости от типа клиентов?
 58. Как и почему может изменяться имидж фирмы?
 59. Как возникает представление руководителя о своей управленческой позиции?
 60. Чем характеризуются управленческие позиции руководителя предпринимательского типа и руководителя административного типа?

61. Чем отличаются управленческие позиции менеджеров-владельцев, менеджеров-совладельцев и наемных менеджеров?
62. Как объяснить психологически то или иное поведение руководителя в определенных управленческих позициях?
63. Как понимать то или иное проявление диспозиционного статуса руководителя и от каких факторов этот статус зависит?
64. В чем проявляется синдром "неповоротливого бегемота" в коммерческой фирме и каковы психологические причины его появления?
65. Почему вступают в противоречие базовые роли "владелец", "предприниматель", "руководитель"?
66. В чём трудности освоения метода делегирования полномочий?
67. Каковы аргументы сторонников и противников метода делегирования полномочий?
68. В чём "плюсы" и "минусы" метода делегирования полномочий?
69. В каких случаях можно делегировать полномочия, а в каких случаях делегировать полномочия нельзя?
70. Как можно сконструировать "силовые поля" нововведений в организации и какие типы поведения возникают в инновационном процессе?

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 объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма 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 с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.