

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

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

Приложение
к рабочей программе дисциплины

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

Основы теории управления

(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 (з.ф.о.-4 курс, о.ф.о.- 8 семестр)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

код компетенции	определение компетенции
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
ПК-17	знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 8 ДФО, 4 курс ЗФО)
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся знает: основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.	Вопросы (№ 1-20)
	Обучающийся умеет: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Задания (№ 1-2)
	Обучающийся владеет: навыками деловой коммуникации при решении задач управления персоналом	Задания (3-4)
ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся знает: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Вопросы (№ 1-20)
	Обучающийся умеет: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников организации	Задания (№ 1-2)
	Обучающийся владеет: навыками составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей сотрудников, а также функций подразделений разного уровня	Задания (3-4)

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

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

2. Типовые 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 знаниевого образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся знает: основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом.

Вопрос 1. Линейный менеджер несет ответственность за:

- a. общую деятельность организации или подразделений, а следовательно, полагается на управленцев, ответственных за выполнение отдельных функций;
- b. отдельные элементы деятельности организации, такие как управление персоналом, исследованиями, маркетингом или производством;
- c. **выполнение функций, напрямую связанных с производством или поставкой продукта услуг потребителям.**

Вопрос 2. Интегративный аспект подхода к науке управления организацией состоит в:

- a. **выявлении цели системы, противоречий в ее функционировании, путей и способов разрешения противоречий, в выявлении основного звена, обеспечивающего сохранение объекта исследования как целостной системы;**
- b. выявлении элементов, входящих в исследуемую систему, определении уровня общности системы, ее мощности;
- c. определении среды обитания системы, характер субординационных и координационных связей с другими системами, тесноты этих связей.

Вопрос 3. В XXI веке управленческая наука учит:

- a. развивать менеджмент самостоятельно, не обращаясь за опытом других организаций;
- b. **делать акцент на индивидуальные отличия данной организации по сравнению с другими;**
- c. сравнивать менеджмент данной организации с другими.

Вопрос 4. Главная заслуга Ф.У.Тейлора состоит в том, что он:

- a. разработал положение, характеризующее предприятие как социальную систему, состоящую из неформальных групп, регулирующих человеческое поведение;
- b. **разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки рабочих и стимулирования труда;**
- c. сформулировал принципы, в соответствии с которыми следует отбирать людей на руководящие должности.

Вопрос 5. Кто впервые заметил и оценил роль человеческого фактора на производстве:

- a. Д.Рикардо;
- b. Ф.Кенэ;
- c. **Р.Оуэн.**

Вопрос 6. Первую школу отечественного научного менеджмента в России сформировал в начале XX века:

- a. академик Е.С.Федоров;
- b. профессор В.Н.Таганцев;
- c. **профессор Н.И.Савин.**

Вопрос 7. Современная японская модель менеджмента направлена на:

- a. **ориентированность на национальные ценности, средства трудовой мотивации, национальные социально-психологические установки;**
- b. формирование такой организационно-правовой формы частного предпринимательства, как корпорация;
- c. ориентацию управления на отдельную личность.

Вопрос 8. Унитарное предприятие, государственное, муниципальное – это:

- a. объединение капиталов, требующее наличие устава и уставного капитала не менее определенного минимума, в котором участники несут риск утраты в сумме своих вкладов, единые и единственные участники своего имущества;

- b. организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично;
- c. **организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество, которое неделимо и не распределяется по вкладам, в том числе между работниками предприятия.**

Вопрос 9. Технология – это:

- a. конкретные конечные состояния системы, желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе;
- b. **средства преобразования сырья, материалов в конечные продукты или услуги;**
- c. логическая взаимосвязь и взаимозависимость уровней управления и подразделений, построенная в форме, позволяющей наиболее эффективно достигать целей организации.

Вопрос 10. К факторам прямого воздействия на организацию относятся:

- a. **нормативно-правовые акты;**
- b. акционеры;
- c. экономические факторы.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся знает: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом

Вопрос 1. При технологическом принципе построения организационной структуры:

- a. каждый цех специализируется на изготовлении какого-либо определенного изделия или его составной части;
- b. **оборудование располагается исходя из выполнения однородных технологических операций для обработки разных деталей;**
- c. заготовительные цеха специализируются по технологическому принципу, а обрабатывающие – по предметному.

Вопрос 2. Типы организационных структур по взаимодействию с человеком подразделяются как:

- a. **линейная, функциональная, линейно-функциональная;**
- b. по потребителю; по рынку;
- c. корпоративная и индивидуалистская.

Вопрос 3. Структуры управления, ориентированные на рынок – это:

- a. **структуры организаций, в которых происходит перегруппирование всех частей организации вокруг рынка;**
- b. структуры организаций, в которых происходит перегруппирование отдельных частей организации вокруг рынка;
- c. структуры организаций, в которых не происходит перегруппирование всех частей организации вокруг рынка;

Вопрос 4. Функция управления процессами предполагает:

- a. **управление материально-техническим снабжением, основным производством, вспомогательным производством, обслуживающим производством, совершенствование управления, сбытом, маркетингом и т.п.;**
- b. управление запасам, финансами, персоналом и т.п.;
- c. управление качеством, производительностью, затратами и т.п.

Вопрос 5. Тактическое планирование организации заключается в:

- a. планировании объемов работ, загрузки подразделений и исполнителей, построении календарных графиков проведения работ по отдельным исполнителям, подразделениям, проектам и всей совокупности планируемых работ, графиков загрузки оборудования и исполнителей, распределения работ по отдельным календарным периодам;

- b. формировании плана развития организации, определяющего мероприятия по обновлению продукции, совершенствованию технологии и организации производства;
- c. **поиске и согласовании наиболее эффективных путей и средств реализации принятой стратегии развития организации.**

Вопрос 6. Штабные полномочия – это:

- a. **право советовать или помогать руководителям, наделенным линейными полномочиями;**
- b. консультирование линейного руководства;
- c. полномочия, передаваемые непосредственно от начальника к подчиненному и далее другому подчиненному.

Вопрос 7. К процессуальной теории мотивации относится:

- a. теория потребностей;
- b. теория мотивация Ф.Герцберга;
- c. **теория справедливости.**

Вопрос 8. Цель заключительного контроля:

- a. совершенствование деятельности, координация для движения к цели;
- b. обеспечение необходимых условий для бесперебойной и качественной работы организации;
- c. **формирование мотивационных вознаграждений, корректировка поведения руководителя, принимаемых решений, а также формирование планов на будущее на основе анализа полученных результатов.**

Вопрос 9. Управленческое решение – это:

- a. средство для достижения нормальных взаимоотношений между уровнями управления и делегирование полномочий, которое заключается в передаче задач сверху вниз;
- b. **развернутый во времени логико-мыслительный, эмоционально-психологический и организационно-правовой акт выбора альтернативы, выполняемый руководителем в пределах своих полномочий единолично или с привлечением других лиц;**
- c. создание необходимых условий для достижения поставленных целей.

Вопрос 10. Принцип разработки управленческого решения прямооточность означает:

- a. рациональную организацию процессов, характеризующих степень совмещения операций во времени;
- b. процесс рациональной организации процессов, определяемых отношением рабочего времени к общей продолжительности процесса;
- c. **рациональную организацию процессов, характеризующих оптимальность пути нахождения предмета труда, информации.**

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся умеет: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

1. Магазин открылся 1 мая. Среднесписочная численность торговых работников магазина на момент открытия составляла 49 чел., на 1 июня – 47 чел., на 1 июля – 53 чел., на 1 августа – 55 чел., на 1 сентября – 61 чел., на 1 октября – 45 чел., на 1 ноября – 43 чел., на 1 декабря – 37 чел., на 1 января следующего года – 37 чел. Определите по этим данным среднесписочную численность торговых работников за год.

2. На 31 октября 2012 года в организации числятся работники, с которыми заключен трудовой договор: – на полный рабочий день – 150 человек. Из них на данный момент 10 человек находятся на больничном, 1 человек

совершил прогул; – на неполный рабочий день – 40 человек; – надомники – 2 человека. По договорам подряда трудятся 14 человек. В организации имеется единственный собственник (учредитель), не являющийся ее работником.

ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Обучающийся владеет: навыками деловой коммуникации при решении задач управления персоналом
---	--

3. Кто из нижеследующего перечня не является госслужащим?

- 1) Президент РФ;
- 2) следователь прокуратуры;
- 3) судебный пристав;
- 4) судья;
- 5) губернатор области (края);
- 6) председатель Совета Федерации;
- 7) специалист I категории общего отдела министерства финансов;
- 8) руководитель Аппарата Совета Федерации;
- 9) главный редактор «Российской газетъ»;
- 10) советник федерального министра;
- 11) председатель Центральной избирательной комиссии РФ;
- 12) судья Высшего арбитражного суда РФ;
- 13) доцент государственной юридической академии.

4. В 2011 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн.; военнослужащие – 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн., в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек. 22 Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости .

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся умеет: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников организации
--	--

1. Оцените правомерность решения руководителя в перечисленных ниже ситуациях.

1. Р. И. поступила на работу менеджером по продажам с испытательным сроком 2 месяца. Генеральный директор находился в этот период постоянно в разъездах. После приезда он принял решение об её увольнении через 2 недели после окончания испытательного срока.
2. А. была принята секретарем с испытательным сроком 2 месяца. Спустя 2 недели после начала работы она заболела. Начальник отдела решил, что по причине слабого здоровья она будет часто отсутствовать на работе и вынес решение об её увольнении как не выдержавшую испытательный срок. Прав ли начальник отдела?
3. Н. был принят продавцом в универсам с испытательным сроком 2 месяца. Уже на 3-й день он был уличен в краже продуктов и уволен по приказу руководителя за неудовлетворительные результаты испытательного срока. Правомерно ли такое решение?
4. Л. Н. был принят менеджером по продажам с испытательным сроком 1 месяц, что было указано в трудовом договоре. Спустя месяц коммерческий директор, его непосредственный руководитель, не смог определить, подходит ли ему этот работник, и принял решение продлить испытательный срок ещё на месяц. Прав ли коммерческий директор?

2. Имеет ли право администрация муниципального предприятия отказать в приеме на работу подростку 15-ти лет, обосновывая такое решение тем, что лица, которые не достигли 16-летнего возраста, принимаются на работу в исключительных случаях и с предварительного согласия профкома?

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся владеет: навыками составления описания и распределения функций и функциональных обязанностей
--	--

3. Экономист внешнеторгового объединения Смирнова В. К. отказалась от подписания срочного трудового договора с тем же объединением, которое было преобразовано в акционерное общество открытого типа. В этой связи она была приказом генерального директора уволена по п.7 ст. 77 ТК РФ. Считая увольнение неправильным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со своими работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор со Смирновой В. К. Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение, на Ваш взгляд, должен вынести суд? С какой категорией работников заключаются срочные трудовые договоры?

4. В связи с семейными обстоятельствами эксперт Мишин попросил ст. инженера Кралев выйти вместо него на дежурство. Руководство объединения не было поставлено об этом в известность. Кралев на дежурство не вышел и никого об этом не предупредил, в результате чего объединение понесло моральный ущерб, так как не были встречены две делегации иностранных фирм, прибывших к ним на переговоры. 1. Могут ли Мишин и Кралев быть привлечены к дисциплинарной ответственности?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету

1. Особенности управления персоналом в частных организациях современной РФ (функция управления).
2. Кибернетический подход к описанию систем. Понятия об управлении, системе управления, структурная схема процесса управления .
3. Классификация систем управления. Основные этапы синтеза сложных систем управления
4. Управляемость и наблюдаемость систем управления.
5. Содержание базовых понятий менеджмента.
6. Личность работника как субъект и объект управления.
7. Требования, предъявляемые к профессиональным компетенциям менеджера.
8. Школа научного управления
9. Школа административного управления
10. Школа человеческих отношений и поведенческих наук
11. Количественный подход (школа науки в управлении)
12. Системный подход.
13. Процессный подход.
14. Ситуационный подход.
15. Понятие и общие характеристики организации.
16. Жизненный цикл организации: сущность и основные этапы.
17. Характеристика системы менеджмента на различных стадиях жизненного цикла организации.
18. Организационно-правовые формы организации.
19. Классификация функций управления.
20. Специальные функции управления и их характеристика.

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

Критерии формирования оценок по результатам решения практических заданий

Целью оценивания является улучшения качества обучения. Процедура оценивания представляет собой непрерывный процесс, запускающий механизм обратной связи, с помощью которой преподаватель получает информацию о том, чему обучающиеся обучились, в какой степени удалось реализовать поставленные учебные цели. Оценивание на занятиях это процесс и результат.

Процедура оценивания начинается одновременно с выдачей практических задач обучающимся. В процессе решения практических задач обучающиеся могут задавать уточняющие вопросы, просить разъяснений по способам решения задач и оказания помощи, что необходимо учитывать при оценивании знаний. При оценивании решенных задач необходимо также учитывать время, потраченное обучающимся на их решение.

Процедура оценивания решенных задач преподавателем предусматривает использование следующих критерий оценки.

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует понимание цели решаемой задачи, понимает экономический замысел задачи. Владеет методикой решения. Численный результат решения правильный и обоснован.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует понимание цели решаемой задачи, понимает общее значение экономического замысла задачи. Владеет методикой решения. Численный результат решения правильный и обоснован, но могут быть незначительные ошибки в расчетах.

«Удовлетворительно» - (3 балла) обучающийся демонстрирует не достаточное понимание цели решаемой задачи, понимает общее значение экономического замысла задачи. Слабо владеет методикой решения. Численный результат решения может быть с незначительными ошибками в расчетах.

«Неудовлетворительно» (2 балла и менее) – 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 выполнению тестовых заданий

Процедура и условия проведения тестирования при оценивании тестовых заданий, должны обеспечить стандартизацию процесса тестирования, что обеспечит бесконфликтный способ обработки и интерпретации результатов и позволит создать равные условия для обучающихся и минимизировать случайные ошибки и погрешности на всех этапах оценки тестирования.

В педагогической практике предпочтение отдается стандартизированным тестам разного уровня сложности. Нестандартизированные тесты используются крайне редко в силу узкой специализированной направленности.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) студенту необходимо пройти итоговое тестирование, включающее не менее 20 вопросов с контролем времени (не более 40 минут) и решить задачу с контролем времени (не более 40 минут) с размещением в ЭИОС для оценивания преподавателем.

Процедура оценивания тестирования преподавателем предусматривает использование следующих критерий оценки.

«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 объёма заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по зачету

Зачет может проводиться в форме устного ответа на вопросы билета, так и в иных формах тестирования, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. 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 описанными критериями.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) студенту необходимо пройти итоговое тестирование, включающее не менее 20 вопросов с контролем времени (не более 40 минут) и решить задачу с контролем времени (не более 40 минут) с размещением в ЭИОС для оценивания преподавателем.

Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой.

«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.

При обучении с применением дистанционных технологий студент должен успешно пройти итоговый тест (набрать 60 и более процентов правильных ответов на вопросы теста) и правильно решить задачу или ответить на вопросы кейса или выполнить задание.

«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.

При обучении с применением дистанционных технологий студент в итоговом тесте набрал менее 60 процентов правильных ответов на вопросы теста и неправильно решил задачу или ответил на вопросы кейса или выполнил задание.