МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА



УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
_____ А.В. Агафонов
«_27_» _октября_ 2021 г.
М. П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОП.10 Управление персоналом»

(код и наименование дисциплины)

Уровень профессионального образования	**Среднее профессиональное образование**
Образовательная программа	**Программа подготовки специалистов среднего звена**
Специальность	**40.02.03 Право и судебное администрирование** (базовая подготовка)
Квалификация выпускника	**Специалист по судебному администрированию**
Форма обучения	**Очная**
Год начала обучения	**2022**

Чебоксары, 2021

Фонд оценочных средств предназначен для текущего контроля освоения учебной дисциплины ОП.10 Управление персоналом обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Организация-разработчик: Чебоксарский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет»

Разработчики: Владимиров Владимир Васильевич, доцент кафедры Менеджмента и экономики

ФОС одобрен на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 2, от 16.10. 2021).

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств по дисциплине ОП.10 «Управление персоналом» подготовлены в соответствии с требованиями ФГОС СПО по направлению подготовки 40.02.03 Право и судебное администрирование, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12.05.2014 г. № 513, а также с требованиями приказа Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

В соответствии с требованиями ФГОС фонды оценочных средств призваны способствовать оценке качества. Оценка качества подготовки обучающихся и выпускников осуществляется в двух основных направлениях:

- оценка уровня освоения дисциплин;
- оценка компетенций обучающихся.

Фонды оценочных средств призваны оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции по результатам освоения учебных дисциплин и профессиональных модулей.

В соответствии с требованиями ФГОС Чебоксарским институтом (филиалом) Московского политехнического университета для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей программы подготовки специалистов среднего звена (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, позволяющие оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции.

В соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» освоение образовательной программы среднего профессионального образования, в том числе отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается текущим контролем успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся. Формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся определяются образовательной организацией самостоятельно.

1.ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для текущего контроля освоения учебной дисциплины ОП.10 Управление персоналом обучающимися по специальности: 40.02.03 Право и судебное администрирование.

Уровень подготовки: базовый

Форма контроля: зачет

Умения, знания и компетенции, подлежащие проверке:

№	**Наименование**	**Метод контроля** Текущий контроль
Компетенции		
ОК 1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 6	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 7	Ориентироваться в условиях постоянного обновления технологий в профессиональной деятельности.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
ОК 9	Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.

Умения		
У 1.	создавать благоприятный психологический климат в коллективе	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
Знания		
З 1.	организационную структуру службы управления персоналом	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
З 2.	общие принципы управления персоналом	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
З 3.	принципы организации кадровой работы	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.
З 4.	психологические аспекты управления, способы разрешения конфликтных ситуаций в коллективе	устный опрос; внеаудиторная самостоятельная работа; тестирование.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

2.1. Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, по дисциплине ОП.10 Управление персоналом, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций

Элемент дисциплины	Методы контроля	Проверяемые У, З, ОК, ПК
Тема 1. Персонал как объект управления	Практическое занятие 1: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 1	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 2. Методология управления персоналом	Практическое занятие 2: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 2	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 3. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	Практическое занятие 3: устный опрос, тестирование Самостоятельная	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

	работа 3	
Тема 4. Анализ и планирование показателей по труду и расходов на персонал	Практическое занятие 4: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 4	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 5. Подбор персонала	Практическое занятие 5: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 5	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 6. Адаптация персонала	Практическое занятие 6: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 6	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 7. Оценка персонала	Практическое занятие 7: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 7	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 8. Обучение персонала	Практическое занятие 8: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 8	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9
Тема 9. Оценка эффективности управления персоналом	Практическое занятие 9: устный опрос, тестирование Самостоятельная работа 9	У-1 З-1, З-2, З-3, З-4 ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-9

2.2. Задания для оценки освоения учебной дисциплины

Практическое занятие по теме 1. Персонал как объект управления

Устный опрос:

1. Понятия «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «персонал».
2. Рынок трудовых ресурсов.
3. Трудовые ресурсы, возрастные границы, продолжительность жизни, темпы увеличения численности населения, возрастная структура.
4. Экономически активное население: занятые и безработные.
5. Экономически неактивное население.
6. Функциональное разделение труда.
7. Классификация персонала по категориям.

8. Анализ концепций управления персоналом.
9. Взаимосвязь подсистем работы с персоналом.

Тестирование:

1. Что является предметом исследований науки управления персоналом?

А) Трудовая деятельность и трудовые взаимоотношения людей

Б) Действующий персонал предприятия

В) Деятельность субъектов кадровых отношений

2. Стратегическое направление управления персоналом – это:

А) Обеспечение условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации;

Б) Обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом;

В) Развитие внутриорганизационной культуры

3. Какая концепция управления персоналом целесообразна для предприятий с массовым (серийным) характером производства?

А) Экономическая

Б) Административная

В) Организационная социальная

Г) Нормативная

4. Главная цель управления персоналом —

А) Максимально эффективно использовать потенциал работников для обеспечения роста эффективности работы организации.

Б) Минимизировать потери рабочего времени организации

В) Обеспечить удовлетворенность трудом, хороший социально-психологический климат в коллективе

Г) Обеспечить рост производительности труда

5. Какая концепция управления персоналом целесообразна для государственных учреждений? Выберите верный ответ

А) Экономическая

Б) Административная

В) Организационная социальная

Самостоятельная работа:

Выполнение таблицы на тему «Классификация персонала по категориям».

Практическое занятие по теме 2. Методология управления персоналом

Устный опрос:

1. Задачи управления персоналом.
2. Концепции управления персоналом.
3. Методология и система управления персоналом.
4. Факторы воздействия на людей в организации.
5. Подсистемы управления персоналом организации.
6. Основные цели системного управления персоналом.
7. Принципы управления персоналом.

8. Методы построения системы управления персоналом.

9. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.

Тестирование:

1. В каком документе закреплены квалификационные требования, функциональные обязанности, права и ответственность сотрудника?

А) Должностная инструкция

Б) Штатное расписание

В) Модель-эталон сотрудника

Г) Профессиограмма

2. Административные (распорядительные методы управления персоналом отличает:

А) прямой характер воздействия

Б) косвенный характер воздействия

В) индивидуальный характер воздействия

3. К административным (распорядительным) методам управления персоналом относятся:

А) Планирование расходов на персонал

Б) утверждение административных норм и нормативов

В) издание приказов и распоряжений

Г) Стимулирование

Д) Повышение квалификации

Е) разработка положений, должностных инструкций

4. К экономическим методам управления персоналом относятся:

А) Планирование расходов на персонал

Б) утверждение административных норм и нормативов

В) издание приказов и распоряжений

Г) Стимулирование

Д) Повышение квалификации

Е) разработка положений, должностных инструкций

5. К какой группе сотрудников СУП относится психолог?

А) Менеджеров

Б) Инспекторов

В) Консультантов

Самостоятельная работа:

Выполнение сравнительной таблицы на тему «Методы управления персоналом».

Практическое занятие по теме 3. Психологические аспекты управления персоналом

Устный опрос:

1. Основы психологии управления.
2. Типы мотивации, стимулы.
3. Потребность по А. Маслоу.
4. Формы и системы оплаты труда.

5. Оплата труда в предприятиях различных отраслей деятельности.
6. Понятие и виды трудовой адаптации.
7. Сущность, виды, цели и задачи управления адаптацией.

Тестирование:

1. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

а) теория нужд А. Маслоу;

б) теория ожидания В. Врума;

в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;

г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;

д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

2. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

а) теории нужд А. Маслоу;

б) теории ожидания В. Врума;

в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;

г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Кллеланда;

д) теории равенства С. Адамса.

3. Стимулирование работника ориентировано на решение:

а) Тактических задач;

б) Стратегических задач;

в) Изменение структуры ценностных ориентаций;

г) Развитие трудового потенциала.

4. Адаптация – это:

а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным т организационно-экономическим условиям труда;

б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

5. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:

а) профессиональная адаптация;

б) социально – психологическая адаптация;

в) психофизиологическая адаптация;

г) трудовая.

Самостоятельная работа:

Подготовить презентацию по теме: «Трудовая адаптация персонала».

Практическое занятие по теме 4. Анализ и планирование показателей по труду и расходов на персонал

Устный опрос:

1. Система показателей по труду.
2. Анализ показателей по труду.
3. Нормирование и учет численности персонала.
4. Виды норм.

5. Нормативы и их применение при расчете потребности в персонале.
6. Планирование производительности труда.
7. Порядок планирования фонда оплаты труда.
8. Сущность кадрового планирования.
9. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации.
10. Кадровые стратегии, кадровые цели, кадровые задачи и мероприятия.
11. Структура типового оперативного плана работы с персоналом в организации.

Тестирование:

1. Почему исследовательский метод нормирования применяется реже, чем расчетный:

а) потому что менее точен

б) потому что более трудоемок

в) потому что требует специальных знаний

2. Разновидностью каких нормативов являются микроэлементные нормативы:

а) дифференцированных

б) укрупненных

в) единых

г) типовых

3. Списочная численность работников предприятия — это:

а) численность работников списочного состава на определенную дату с учетом прибывших и выбывших за этот день работников

б) численность работников списочного состава, явившихся на работу

в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

4. Явочная численность — это:

а) численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников

б) численность работников списочного состава, явившихся на работу (включая находящихся в командировке)

в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

5. Какие показатели используются для измерения производительности труда:

а) фондоотдача, фондоемкость

б) выработка на одного работника

в) трудоемкость продукции

г) фондовооруженность

д) прибыль

Самостоятельная работа

Составить конспект: «Структура типового оперативного плана работы с персоналом в организации».

Практическое занятие по теме 5. Подбор персонала

Устный опрос:

1. Расчет потребности в персонале.
2. Модели рабочих мест.
3. Источники организации найма персонала и их эффективность.
4. Методы оценки и отбора персонала.
5. Функции менеджеров по управлению персоналом.
6. Критерии отбора.
7. Тестирование, работа с документами.
8. Оцениваемые качества и методы оценки.
9. Проверка профессиональных качеств, личных качеств и опыта работы.
10. Формирование резерва кадров

Тестирование:

1. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:

А) анкетный опрос

Б) критический инцидент

В) интервью

Г) ранжирование

Д) шкалирование

2. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения лучшего сотрудника?

А) Произвольные характеристики

Б) Ранжирование

В) Метод парных сравнений

3. Какой метод оценки персонала целесообразно применять для определения личностных свойств сотрудника?

А) Ранжирование

Б) Тестирование

В) Метод эталона

4. Приспособление работника к новой среде и первичному трудовому коллективу называется:

А) адаптацией

Б) профориентацией

В) профотбором

5. Специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов требованиям должности и условиям работы называются:

А) Оценкой кандидатов при приеме на работу

Б) Разработкой личностного профиля

В) Системой оценки кандидата

Самостоятельная работа:

Подготовить реферат по теме: «Модели рабочих мест».

Практическое занятие по теме 6. Управление конфликтами в организации

Устный опрос:

1. Что такое конфликт?
2. Назовите структурные элементы конфликта.
3. Какие существуют виды конфликта?
4. Каковы функции конфликта?
5. Каковы причины конфликта в организации? Назовите типы причин конфликта.
6. Какие составные части включает в себя модель развития конфликта?
7. Какова модель управления конфликтом в организации?
8. Назовите методы развития конфликта.
9. Какие существуют стили конфликтного поведения?

Тестирование:

1. Конфликты по способу разрешения бывают:

а) функциональные

б) вертикальные

в) дисфункциональные

г) горизонтальные

д) антагонистические

е) компромиссные

2. Первой стадией регулирования конфликта является:

а) создание органов по регулированию конфликтного взаимодействия

б) установление и признание норм конфликтного поведения

в) признание противостоящими сторонами факта существования конфликта

г) нейтрализация конфликта на стадии зарождения

3. Причиной конфликта может стать:

а) взаимосвязь заданий, неправильное распределение ответственности

б) различие в целях, ценностях, методах поведения, уровне квалификации, образования

в) плохие коммуникации

г) ограниченность ресурсов, подлежащих распределению

д) любой из перечисленных факторов

4. Структурные методы разрешения конфликтов:

а) структура системы вознаграждений

б) координационные и интеграционные механизмы

в) общеорганизационные комплексные цели

г) решение конфликта на основе приказа руководителя

д) разъяснение требований к работе

5. Административно-силовые методы разрешения конфликтов:

а) разъяснение требований к работе

б) разъединение конфликтующих сторон административными мерами

в) перевод на другую работу или увольнение одного из субъектов конфликта

г) решение конфликта на основе приказа руководителя

д) обращение в суд

Самостоятельная работа:

Подготовить реферат по теме: «Стили конфликтного поведения».

Практическое занятие по теме 7. Оценка персонала

Устный опрос:

1. Методы оценки персонала.
2. Оценка потенциала работника.
3. Оценка индивидуального вклада работника.
4. Аттестация кадров.

Тестирование:

1. Важными инструментами формирования профессионального, компетентного и работоспособного коллектива, позволяющими оценить деловые качества и уровень знаний сотрудников организации являются:

а) собеседование и деловая оценка персонала

б) аттестация и деловая оценка персонала

в) опрос и тестирование

г) интервью и деловые игры

2. Под системой периодической проверки труда сотрудника за отчетный период (месяц, квартал, год), оценкой соответствия его квалификации, навыков, отношения к своим обязанностям понимается:

а) аттестация

б) собеседование

в) тестирование

г) деловая оценка персонала

3. Одним из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое освидетельствование профессиональной пригодности и соответствия занимаемой должности каждого работника определенной категории является:

а) деловая оценка персонала

б) аттестация персонала

в) повышение квалификации

г) тестирование

4. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

а) самооценка

б) интервью

в) шкалирование

г) парные сравнения

5. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:

а) анкетный опрос;

б) критический инцидент;

в) интервью;

г) ранжирование;

Самостоятельная работа:

Составить конспект: «Методы оценки персонала».

Практическое занятие по теме 8. Обучение персонала

Устный опрос:

1. Виды обучающей деятельности предприятия.
2. Модуль систематического обучения персонала.
3. Распределение ресурсов.
4. Подготовка и переподготовка рабочих кадров.
5. Повышение квалификации кадров.
6. Составление учебных планов и программ.
7. Этапы планирования обучения.
8. Методы обучения и их выбор, их преимущества и недостатки.
9. Оценка результатов обучения.

Тестирование:

1. Развитие персонала — это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;

в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;

г) процесс аттестации персонала;

д) периодическое обновление кадрового состава организации.

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

а) деловые игры;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) разбор конкретных ситуаций.

3. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей):

а) инструктаж;

б) ротация;

в) ученичество и наставничество;

г) лекция;

д) самообучение.

4. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

а) неструктурированный, не планируемый;

б) планируемое развитие за пределами работы;

в) планируемое развитие на работе;

г) использование стандартизированных моделей;

д) ответы «б» и «в».

5. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации:

а) сокращает текучесть рабочей силы;

б) сокращает расходы на управление персоналом;

в) способствует притоку специалистов со стороны;

г) снижает эффективность управления персоналом;

д) ответы «б» и «в».

Самостоятельная работа:

Подготовить выступление по теме: «Виды обучающей деятельности предприятия».

Практическое занятие по теме 9. Оценка эффективности управления персоналом

Устный опрос:

1. Анализ подходов к оценке эффективности управленческого труда.
2. Методики оценки эффективности труда.
3. Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ).
4. Оценка по коэффициенту трудового вклада (КТВ).

Тестирование:

1. Что является важнейшей составной частью затрат на персонал?

а) оплата труда;

б) премии;

в) бонусы;

г) льготы.

2. Сколько формул содержит методика Д. Филипса?

а) 3;

б) 4;

в) 5;

г) 6.

3. Сколько способов включает в себя методика Д. Ульриха?

а) 3;

б) 4;

в) 5;

г) 6.

4. Что понимается под получением больших результатов при тех же затратах или снижение затрат при получении того же результата?

а) экономическая эффективность;

б) социальная эффективность;

в) производственная эффективность;

г) социально-экономическая эффективность.

5. Что наиболее точно отражают уровень заработной платы и его изменение?

а) верхние величины;

б) средние величины;

в) нижние величины;

г) специфические величины.

Самостоятельная работа:

Подготовить реферат по теме: «Методики оценки эффективности труда».

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки знаний путем опроса:

Критерий	**Оценка**
выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, если общие и профессиональные компетенции не сформированы, виды профессиональной деятельности не освоены, если не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании техникума без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	Неудовлетворительно
выставляется студентам, обнаружившим знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в устном ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Общие и профессиональные компетенции у таких студентов сформированы либо сформированы частично и находятся на стадии формирования, но под руководством преподавателя будут полностью сформированы.	Удовлетворительно
выставляется студентам, овладевшим общими и профессиональными компетенциями, продемонстрировавшим хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную в программе, а также показавшим систематический характер знаний по дисциплине, способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы	Хорошо

и профессиональной деятельности.	
выставляется студентам, освоившим все предусмотренные профессиональные и общие компетенции, обнаружившим всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, продемонстрировавшим умение применять теоретические знания, умеющим находить необходимую информацию и использовать ее, а также усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Отлично

Критерии оценки результатов тестирования:

Критерий	Оценка
Не менее 80% правильных ответов	**5**
65-79% правильных ответов	**4**
50-64% правильных ответов	**3**

Критерии оценки самостоятельной работы:

Критерий	Оценка
Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему самостоятельной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер	Отлично
Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера	Хорошо
Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.	Удовлетворительно
Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы	Неудовлетворительно