

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Чирикова Лилия Ивановна

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 13.02.2025 11:14:49

Уникальный программный ключ

750e77999bb0631a45cb57b4a579e1095bcef032814fee919178f73a4ce0ca15

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

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Менеджмент

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.01 Экономика

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Учет, анализ и аудит на железнодорожном транспорте

(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.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	Обучающийся знает: приемы управления проектной деятельностью	Тест в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: организовать деятельность малой группы в целях принятий положительного решения по реализации экономического проекта	Ситуационная задача
	Обучающийся владеет: базовыми методами работы в группе (мозговой штурм, ролевая игра, групповая дискуссия и т.д.)	Практическое задание
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Обучающийся знает: Основные технологии формирования и реализации организационно-управленческих решений	Тест в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: Учитывать условия и особенности различных сфер деятельности предприятия при принятии управленческих решений	Ситуационная задача
	Обучающийся владеет: Навыками практического применения знаний в профессиональной деятельности на этапах подготовки к разработке, разработки, принятия, реализации организационно - управленческих решений и анализа полученного результата	Практическое задание

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 знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	Обучающийся знает: приемы управления проектной деятельностью
<p style="text-align: center;"><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Как осуществляется текущий контроль в организации?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях;2. Путем наблюдения за работой работников;3. С помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами;4. Путем докладов на сборах и совещаниях;5. Вышестоящей структурой. <p>2. Кто должен осуществлять контроль над выполнением поставленных задач перед коллективом?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Специалисты;2. Работники;3. Руководители;4. Отдельные руководители;5. Министерства. <p>3. Контроль - это:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации;2. Вид человеческой деятельности;3. Наблюдение за работой персонала организации;4. Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий;5. Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия. <p>4. Для сокращения потребности в контроле целесообразно:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Создавать организационные и социально-психологические условия для персонала;2. Создавать соответствующие социальные условия для персонала;3. Создавать соответствующие организационные условия для персонала;4. Постоянно совершенствовать систему стимулирования труда персонала;5. Постоянно повышать квалификацию персонала. <p>5. Контроль должен быть:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Объективным и гласным;2. Гласным и действенным;3. Объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным.	

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.

<p>4. Эффективным; 5. Текущим.</p>	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность</p>	<p>Обучающийся знает: Основные технологии формирования и реализации организационно-управленческих решений</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p>	
<p>6. Что есть основой мотивации труда в японских корпорациях?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Получение высоких материальных вознаграждений; 2. Гармонизация между трудом и капиталом; 3. Признание заслуг; 4. Постоянное повышение квалификации персонала; 5. Достижение конкурентного преимущества. <p>7. Какие основные группы потребностей выделил украинский ученый Туган-Барановский?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Физиологические и альтруистические; 2. Половые и физиологические; 3. Физиологические, половые, симптоматические инстинкты и потребности, альтруистические; 4. Физиологические и симптоматические; 5. Физиологические, потребности в безопасности, в отношениях принадлежности, в самовыражении, в самоактуализации. <p>8. Когда исторически возник вопрос мотивации труда?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Со времен появления денег; 2. Со времен возникновения организаций; 3. Со времен появления руководителя организации; 4. Со времен зарождения организованного производства; 5. Во время буржуазных революций в Европе. <p>9. Как следует понимать мотивы престижа?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Попытки работника занять высшую должность в организации; 2. Попытки работника реализовать свою социальную роль взять участие в общественно важной работе; 3. Попытки работника получать высокую зарплату; 4. Попытки работника взять участие в общественной работе; 5. Попытки работника иметь влияние на других людей. <p>10. Какие основные группы мотивов к труду выделил ученый В. Подмарков?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение и признание; 2. Признание и престиж; 3. Обеспечение, признание, престиж; 4. Обеспечение и престиж; 5. Имидж, престиж. 	

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	Обучающийся умеет: организовать деятельность малой группы в целях принятия положительного решения по реализации экономического проекта
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i> <i>Ситуационная задача</i></p> <p>Вы – руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности – валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, но были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии.</p> <p><i>Вопросы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию? 2. Положения каких теорий мотивации обосновывают Ваш выбор? 	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Обучающийся умеет: Учитывать условия и особенности различных сфер деятельности предприятия при принятии управленческих решений
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i> <i>Ситуационная задача</i></p> <p>Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они могли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы с целью «дать толчок продажам».</p> <p>Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался</p>	

гольфом.

Вопросы:

1. Какое условие какой теории мотивации было нарушено руководителем фирмы?
2. Что следует предпринять руководителю, что стимулировать объем продаж?

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-9: способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	Обучающийся владеет: базовыми методами работы в группе (мозговой штурм, ролевая игра, групповая дискуссия и т.д.)

Примеры вопросов/заданий
Практическое задание

Кейс 1. Правила экономии движений

«Отец научного менеджмента» Фредерик Тейлор начинал свою карьеру простым рабочим. В процессе работы он заметил, что для разных видов деятельности опытные рабочие используют разные системы операций. Уже тогда Тейлор заинтересовался этим явлением и позже тщательно исследовал движения рабочих. Именно оптимизация рабочих движений и использование усовершенствованных инструментов позволили Тейлору резко поднять производительность труда на своём предприятии. Ральф У. Берис, переработав первоначальные «Правила человеческих движений» Гилбрета, предложил следующие принципы экономичности движений.

1. Работа должна равномерно распределяться между обеими руками так, чтобы они начинали и заканчивали свою работу одновременно.
2. За исключением периодов отдыха, обе руки не должны бездействовать в одно и то же время.
3. Движения рук должны быть симметричными, но в противоположных направлениях.
4. Надо применять наиболее простые формы движения рук и тела.
5. Следует максимально использовать механический момент, образуемый движениями тела.
6. Ровные и плавные движения вызывают меньшую усталость. Их следует предпочитать отрывистым движениям с частыми остановками и изменениями направления движения.
7. Баллистические движения легче, быстрее и точнее, чем сдержанные или контролируемые.

Пример баллистического движения – удар клюшкой 3 Источник: Кравченко, А. И. История менеджмента : учеб.пособие для студентов вузов / А. И. Кравченко. – М. : Академический Проект, 2000. – 38 с. 11 гольфа или забивание гвоздя; пример контролируемого – процесс писания (мускулы большого и других пальцев противопоставлены друг другу).

8. Работа должна быть налажена так, чтобы обеспечивался лёгкий и естественный ритм движения. Инструменты должны быть расположены в пределах естественной досягаемости, то есть

так, чтобы работа осуществлялась с помощью наименее сложных движений.

9. Должно быть надлежащее освещение.

10. Высота рабочего места и сиденья должна позволить рабочему принять удобную позу и дать ему возможность стоять или сидеть по желанию.

11. Не следует делать руками то, что может быть сделано с помощью зажимов или приспособлений, приводимых в движение ногой.

12. Там, где возможно, следует использовать сочетание двух или более инструментов.

Вопросы для работы с кейсом

1. Как вы относитесь к такому тщательному контролю и регламенту движений рабочего? Не может ли это быть в некоторых случаях причиной демотивации работника?

2. К какому типу движений – баллистическому или контролируемому – относятся: кладка кирпича, копание лопатой, перенос тяжестей, перевозка гружёной тачки?

3. В каком порядке (пределе досягаемости) на столе учёного должны быть расположены писчая бумага для записок, авторучка, книги, ножницы, клей, настольная лампа?

4. Какие движения рабочего следует называть естественными: руки двигаются в разных направлениях; руки двигаются в одном направлении с разной скоростью; противоположное и симметричное движение?

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность	Обучающийся владеет: Навыками практического применения знаний в профессиональной деятельности на этапах подготовки к разработке, разработки, принятия, реализации организационно - управленческих решений и анализа полученного результата

*Примеры вопросов/заданий
Практическое задание*

Кейс

Ошибкой в планировании Ольга Петровна решила создать свой бизнес. У неё была цель и мечта, к которой она давно стремилась. Она выяснила, что около одного из учебных колледжей совершенно отсутствуют какие-либо кафе или столовые. Взяв кредит в банке, она решила открыть небольшую закусочную неподалёку от колледжа, так как была уверена, что дело пойдёт хорошо. Так и случилось. Полгода закусочная Ольги Петровны пользовалась огромным спросом, и у неё всегда были клиенты. Но затем Ольга Петровна, как умный предприниматель, поняла, что бизнес нужно расширять. Начать она решила с изменения меню, перед ней стал выбор изменить меню, включая туда полноценные обеды, стоимостью от 300 рублей, или фирменные закуски стоимостью не более 50 рублей. Она понимала, что нужно расширяться, и поскольку у всех хороших закусочных уже были полноценные обеды, она и решила включить именно их. Тогда Ольга Петровна изменила меню и бросила все свободные финансовые средства на новые обеды. Но спустя месяц она поняла, что дела закусочной заметно ухудшились, покупателей стало мало и продукты для обедов быстро портились и пропадали.

Ещё через два месяца Ольга Петровна была вынуждена закрыть свою закусочную.

Вопросы для работы с кейсом

1. Как вы оцениваете подход Ольги Петровны к предварительному изучению рынка?
2. Как можно сформулировать миссию предприятия Ольги Петровны?
3. Соответствовали ли запланированные изменения миссии организации?
4. Какой фактор внешней среды плохо проанализировала Ольга Петровна?
5. Как бы вы посоветовали действовать Ольге Петровне? Почему?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по дисциплине Менеджмент (наименование дисциплины)

1. Характеристика интегрированных корпоративных структур.
2. Характеристика и основные черты антикризисного управления транспортной компанией.
3. Основные этапы развития менеджмента.
4. Внутренняя и внешняя среда организаций.
5. Мотивационная структура и характеристика системы стимулирования.
6. Прогнозирование и планирование как основная функция менеджмента.
7. Традиционные структуры управления: преимущества и недостатки.
8. Дивизиональная структура управления: преимущества и недостатки.
9. Матричная структура: преимущества и недостатки.
10. Модель коммуникационного процесса.
11. Власть и влияние в системе управления.
12. Причины и последствия конфликтов в организации.
13. Способы разрешения конфликтных ситуаций.
14. Основные функции и принципы менеджмента.
15. Процессный подход к мотивации.
16. Развитие теории и практики менеджмента в России.
17. Формальные и неформальные организации.
18. Школа научного управления и ее современные последователи.
19. Развитие теории управления в работах основных представителей классической (административной) школы менеджмента.
20. Школа «человеческих отношений» и развитие теории менеджмента.
21. Особенности теоретических взглядов представителей поведенческой школы менеджмента.
22. Информационное обеспечение управленческой деятельности.
23. Понятие управления и его объект.
24. Содержательные концепции мотивации.
25. Типы и виды менеджмента. Подходы к управлению.
26. Понятие и сущность организации.
27. Законы и принципы организации.
28. Структура, виды и типы организаций.
29. Концепции ситуационного подхода лидерства.
30. Понятие коммуникаций, этапы. Обратная связь.
31. Преграды в коммуникациях.
32. Понятие и классификация управленческих решений.
33. Основные причины возникновения кризисных ситуаций и их классификация.
34. Процессный подход в менеджменте.
35. Системный подход в менеджменте.
36. Ситуационный подход в менеджменте.
37. Цели в менеджменте. Управление по целям. Миссия.
38. Контроль и регулирование: сущность, виды, значение.
39. Методы управления.
40. Полномочия и их виды. Должностные права и обязанности руководителей. Делегирование полномочий. Распределение управленческих полномочий.
41. Бюджетный и балансовый методы разработки планов.
42. Алгоритм принятия управленческого решения.
43. Личные качества менеджера. Самоменеджмент.
44. Отличительные особенности корпоративного и некорпоративного управления.

45. Опыт менеджмента зарубежных стран.
46. Нормативный и графические методы планирования..
47. Стратегии преодоления конфликта.
48. Лидерство в организации.
49. Особенности методов коллективного решения проблем.
50. Классификация решений в менеджменте.
51. Этапы принятия решений и оценка их эффективности.
52. Штабные полномочия.
53. Линейные полномочия.
54. Централизация и децентрализация в управлении.
55. Стратегический анализ и формирование стратегий на основе матриц.
56. Основные понятия корпоративного менеджмента.
57. Элементы и функции организационной культуры.
58. Стратегии по уровням развития.
59. Методы осуществления управленческой деятельности.
60. Типология организационных культур.
61. Понятие и проблемы международного менеджмента. Соотношение страновой (национальной) и международной моделей менеджмента.
62. Национальные различия и международный менеджмент.

Темы рефератов

по дисциплине Менеджмент
(наименование дисциплины)

1. Основные понятия теории менеджмента
2. Менеджер. Карьера, профессионализм, успех
3. Три принципиально различных инструмента управления за всю историю человечества
4. Управление, направленное на успех
5. Пять причин неудач в карьере руководителей
6. Особенности управления российской экономикой
7. Подход к управлению с позиций различных научных школ
8. Процессный подход (1950 г. - по настоящее время)
9. Системный подход (1955 г. - по настоящее время)
10. Ситуационный подход (1960 г. - по настоящее время)
11. Организация – открытая система
12. Внутренняя среда организации
13. Внешняя среда организации
14. Содержание планирования как функции управления
15. Миссия организации
16. Видение и цели организации
17. Сущность стратегического управления
18. Выбор базовой стратегии
19. Антикризисный менеджмент
20. Стратегическое планирование работы железнодорожного транспорта
21. Стратегия развития ОАО «РЖД»
22. Сущность и виды организаций
23. Организация как функция управления
24. Этапы организационного проектирования
25. Полномочия и ответственность
26. Виды организационных структур управления. Линейная структура
27. Функциональная структура управления
28. Дивизиональная структура
29. Адаптивные структуры
30. Проектная организация
31. Матричная структура управления
32. Уровни управления
33. Разработка и принятие управленческого решения
34. Моделирование
35. Методы принятия управленческих решений
36. Методы прогнозирования

37. Неформальные методы прогнозирования
38. Групповое принятие решений
39. Управление рисками в инвестиционном проекте
40. Основные аспекты управления персоналом
41. Лидерство, власть, влияние
42. Дискретность лидерства
43. Стиль деятельности менеджера
44. Групповое поведение
45. Управление конфликтами
46. Понятие и значение информации в управлении
47. Элементы и этапы коммуникационного процесса

48.

Пути улучшения системы коммуникации

49. Совещание
50. Сущность мотивационного процесса
51. Содержательные теории мотивации по А. Маслоу, Ф. Герцбергу и Мак Клеllandу.
52. Процессуальные теории мотивации
53. Теория ожидания
54. Теория справедливости
55. Модель Портера – Лоулера
56. Исследование постановки целей
57. Управленческий контроль
58. Понятия, сущность и содержание эффективности менеджмента
59. Критерии оценки эффективности управления
60. Анализ показателей финансовой отчетности
61. Финансовые коэффициенты, используемые в финансовом менеджменте
62. Комплексная оценка эффективности управления
63. Понятие культуры организации
64. Содержание организационной культуры
65. Управление организационной культурой
66. Организационное поведение

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 подготовке и защите реферата

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

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

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

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

Критерии формирования оценок по 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 подкрепляются 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.