

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами**

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент**

**Профиль подготовки Производственный менеджмент**

**Квалификация (степень) выпускника бакалавр**

## **1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

**ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия**

**Знать:**

Этап 1: Стратегии управления человеческими ресурсами.

Этап 2: Основные методы проектирования организационных структур.

**Уметь:**

Этап 1: Распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Этап 2: Проектировать организационные структуры.

**Владеть:**

Этап 1: Методами по планированию и осуществлению мероприятий, распределению и делегированию полномочий.

Этап 2: Методами по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.

**ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры**

**Знать:**

Этап 1. Основные теории мотивации, лидерства и власти.

Этап 2: Процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

**Уметь:**

Этап 1: Проводить аудит человеческих ресурсов.

Этап 2: Осуществлять диагностику организационной культуры.

**Владеть:**

Этап 1: Использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

Этап 2: Навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

**ПК-19: владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)**

**Знать:**

Этап 1. Правовые основы управления человеческими ресурсами.

Этап 2: Методы управления персоналом на различных стадиях развития организаций.

**Уметь:**

Этап 1: Создавать системы управления персоналом непротиворечие законодательству РФ.

Этап 2: Методов управления персоналом на различных стадиях развития организаций.

**Владеть:**

Этап 1: Профессиональным языком менеджера и экономиста.

Этап 2: Навыками изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организаций.

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наимено- вание ком- петенции	Критерии сфор- мированности компетенции	Показатели		Способы оценки
		1	2	3
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	знать: стратегии управления человеческими ресурсами; уметь: распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; владеть: по планированию и осуществлению мероприятия, распределению и делегированию полномочий		устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать: основных теорий мотивации, лидерства и власти; уметь: проводить аудит человеческих ресурсов; владеть: использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;		устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

ПК-19	владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)	знать: правовые основы управления человеческими ресурсами; уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечие законодательству РФ; владеть: профессиональным языком менеджера и экономиста;	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
-------	--	--	---

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наимено-вание компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки
		1	2	3
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	знать: основные методы проектирования организационных структур; уметь: проектировать организационные структуры; владеть: по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций.		устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и	знать: процессов групповой динамики и принципов формирования команды; уметь: осуществлять диагностику организационной культуры; владеть: навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.		устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

	осуществлять диагностику организационной культуры		
ПК-19	владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов)	знать: методов управления персоналом на различных стадиях развития организации; уметь: методов управления персоналом на различных стадиях развития организации; владеть: навыки изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Система оценок. Таблица 3.

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A – (5+)</b>	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B – (5)</b>		
[70,85)	<b>C – (4)</b>		
[60;70)	<b>D – (3+)</b>		
[50;60)	<b>E – (3)</b>	удовлетворительно – (3)	незачтено
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>		
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>	неудовлетворительно – (2)	

Описание системы оценок. Таблица 4.

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)

<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо</b> (зачтено)
<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>удовлетворительно</b> (зачтено)
<b>E</b>	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	<b>удовлетворительно</b> (незачтено)
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно</b> (незачтено)
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно</b> (незачтено)

**4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

Таблица 5 - ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: стратегии управления человеческими ресурсами	<p>1. Вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности – это:</p> <p>+а) культура б) структура в организации в) рынок г) мотивация д) контроль</p> <p>2. Для достижения целей маркетинга персонала, комплекс маркетинга должен включать в себя несколько элементов:</p> <p>+а) введение корпоративной культуры +б) формирование и развитие маркетингового подхода к персоналу +в) распространение маркетинговой информации среди служащих +г) кадровый аудит д) расчёт затрат на персонал</p>
Уметь: распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	<p>3. Система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев, групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивает прогрессивное развитие общества – это:</p> <p>а) рабочая сила б) трудовые ресурсы +в) человеческий фактор г) кадры д) персонал</p> <p>4. К мотивирующим факторам по теории Герцберга относятся:</p> <p>а) политика компании +б) высокая степень ответственности +в) возможность творческого подхода и делового кризиса г) межличностные отношения в коллективе д) повышение заработной платы</p>
Навыки: по планиро-	5. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой

<p>ванию и осуществлению мероприятия, распределению и делегированию полномочий</p>	<p>оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и пр. – это _____ УП.      Ответ: технология</p> <p>7. _____ - это ежедневное обучение, в ходе которого один инструктирует или тренирует другого относительно основ его деятельности путем интенсивного обучения, демонстрации и практической работы в целях повышения эффективности деятельности.</p> <p>Ответ: Тренинг</p>
--	---

Таблица 6 - ОПК-3: способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

Этап 2

<p>Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>	<p>Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности</p>
<p>Знать: основные методы проектирования организационных структур</p>	<p>1. Способы управления конфликтами:      а) социальные      +б) административные      +в) педагогические      г) общественные      2. Какой из этапов регулирования конфликтов предполагает признание конфликтующими субъектами установленных норм и правил конфликтного поведения и соблюдение их?      а) теоретический      +б) легитимизация      в) действие по структурированию конфликтующих групп      г) практический.</p>
<p>Уметь: проектировать организационные структуры</p>	<p>3. Какая структура включает в себя состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев в управлении, которые включают аппарат управления и производственные подразделения:      +а) организационная      б) функциональная      в) ролевая      г) социальная      д) штатная      4. При данном принципе формируются отдельные подразделения, специализирующиеся на выполнении групп однородных функций – это:      а) оптимальное соотношение управленческих концентраций      б) концентрация      +в) специализация</p>

	<p>г) параллельность д) адаптивность</p>
Навыки: по разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций	<p>5. По своим последствиям конфликты бывают? +а) конструктивные +б) деструктивные в) объективные г) субъективные</p> <p>6. Конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сам их объект называются? +а) конструктивные б) деструктивные в) объективные г) субъективные</p>

Таблица 7 - ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управлеченческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основных теорий мотивации, лидерства и власти	<p>1. К каким из нижеперечисленных относятся расходы затрат на персонал, которые образуют две группы: расходы, основанные на тарифах и законодательных актах, и расходы на социальное обслуживание?</p> <p>а) основные расходы б) промежуточные расходы +в) дополнительные расходы г) нет правильного ответа</p> <p>2. Правовое обеспечение системы управления персоналом включает:</p> <p>+а) соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда. +б) разработку и утверждение локальных нормативных и ненормативных актов организационно-распорядительного, экономического характера; +в) подготовку предложений об изменении действующих или устаревших и утративших силу нормативных актов г) основные регламенты и положения</p>
Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов	<p>3. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организа-</p>

	<p>ций – это:</p> <p>а) методология УП +б) концепция УП в) система УП г) технология УП д) факторы УП</p> <p>4. Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений – это:</p> <p>а) методология УП б) концепция УП +в) система УП г) технология УП д) факторы УП</p>
Навыки: использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	<p>5. _____ это совокупность сведений (собранных, обработанных и накопленных), отражающая уровень наших знаний о процессах, явлениях, событиях, фактах и их взаимосвязи.</p> <p>Ответ: Информация</p> <p>6. _____ – это вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами. Эти ресурсы образуют стратегический потенциал, с помощью которого возможно решение конкретных целевых задач.</p> <p>Ответ: Маркетинг персонала</p>

Таблица 8 - ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: процессов групповой динамики и принципов формирования команды	<p>1. При формировании системы управления персоналом следует учитывать перспективы развития организации – это:</p> <p>а) эффективность б) прогрессивность в) научность +г) перспективность д) комплексность</p> <p>2. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития орг-</p>

	<p>ганизации, высвобождение персонала и пр. – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>методология УП</li> <li>концепция УП</li> <li>система УП</li> <li>+г) технология УП</li> <li>д) факторы УП</li> </ol>
Уметь: осуществлять диагностику организационной культуры	<p>3. С целью обеспечения стабильной занятости для постоянных работников обычно используются следующие методы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>+а) привлечение временных работников в период циклического подъема</li> <li>+б) сокращение рабочей недели</li> <li>в) совместная разработка стратегии по управлению организацией</li> <li>г) повышение уровня заработанной платы</li> </ol> <p>4. Изучение принципов и методов формирования и развития персонала – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>+а) цель ОУП</li> <li>б) объекты ОУП</li> <li>в) задачи ОУП</li> <li>г) методы ОУП</li> <li>д) предмет ОУП</li> </ol>
Навыки: организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	<p>5. Экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени - это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) высвобождение персонала</li> <li>б) увольнение персонала</li> <li>в) сокращение числа занятых</li> <li>+г) условное высвобождение персонала</li> </ol> <p>6. При определении оптимальной численности резерва кадров необходимо принимать во внимание факторы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>+а) фактическую численность подготовленного к данному времени резерва кадров</li> <li>б) состав комиссии для персонального рассмотрения кандидатур в резерв</li> <li>+в) расчетное значение потребности в руководящих кадрах на ближайшие 2-5 лет</li> <li>+г) примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных</li> <li>д) сроки проведения заседания комиссии</li> </ol>

Таблица 9 - ПК-19: владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов). Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: правовые основы управления че-	1. К каким из нижеперечисленных относятся расходы затрат на персонал, которые образуют две группы: расходы, основанные на

человеческими ресурсами	<p>тарифах и законодательных актах, и расходы на социальное обслуживание?</p> <p>а) основные расходы б) промежуточные расходы +в) дополнительные расходы г) нет правильного ответа</p> <p>2. Правовое обеспечение системы управления персоналом включает:</p> <p>+а) соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда. +б) разработку и утверждение локальных нормативных и ненормативных актов организационно-распорядительного, экономического характера; +в) подготовку предложений об изменении действующих или устаревших и утративших силу нормативных актов г) основные регламенты и положения</p>
Уметь: создавать системы управления персоналом непротиворечиеющие законодательству РФ	<p>3. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций – это:</p> <p>а) методология УП +б) концепция УП в) система УП г) технология УП д) факторы УП</p> <p>4. Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений – это:</p> <p>а) методология УП б) концепция УП +в) система УП г) технология УП д) факторы УП</p>
Навыки: владение профессиональным языком менеджера и экономиста	<p>5. _____ это совокупность сведений (собранных, обработанных и накопленных), отражающая уровень наших знаний о процессах, явлениях, событиях, фактах и их взаимосвязи.</p> <p>Ответ: Информация</p> <p>6. _____ – это вид управленческой деятельности, направленной на долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами. Эти ресурсы образуют стратегический потенциал, с помощью которого возможно решение конкретных целевых задач.</p> <p>Ответ: Маркетинг персонала</p>

Таблица 10 - ПК-19: владением навыками бизнес-планирования создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов). Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методов управления персоналом на различных стадиях развития организации	<p>1. При формировании системы управления персоналом следует учитывать перспективы развития организации – это:</p> <p>а) эффективность б) прогрессивность в) научность +г) перспективность д) комплексность</p> <p>2. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловой оценки, профориентации и адаптации, обучение, управление его деловой карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития организации, высвобождение персонала и пр. – это:</p> <p>а) методология УП б) концепция УП в) система УП +г) технология УП д) факторы УП</p>
Уметь: методов управления персоналом на различных стадиях развития организации	<p>3. С целью обеспечения стабильной занятости для постоянных работников обычно используются следующие методы:</p> <p>+а) привлечение временных работников в период циклического подъема +б) сокращение рабочей недели в) совместная разработка стратегии по управлению организацией г) повышение уровня заработанной платы</p> <p>4. Изучение принципов и методов формирования и развития персонала – это:</p> <p>+а) цель ОУП б) объекты ОУП в) задачи ОУП г) методы ОУП д) предмет ОУП</p>
Навыки: изменения систем управления персоналом для повышения экономической эффективности организации	<p>5. Экономия рабочей силы в результате совершенствования системы управления, совмещения профессий, роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени - это:</p> <p>а) высвобождение персонала б) увольнение персонала в) сокращение числа занятых +г) условное высвобождение персонала</p> <p>6. При определении оптимальной численности резерва кадров необходимо принимать во внимание факторы:</p> <p>+а) фактическую численность подготовленного к данному време-</p>

	<p>ни резерва кадров</p> <p>б) состав комиссии для персонального рассмотрения кандидатур в резерв</p> <p>+в) расчетное значение потребности в руководящих кадрах на ближайшие 2-5 лет</p> <p>+г) примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных</p> <p>д) сроки проведения заседания комиссии</p>
--	--

## **5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

## **6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.