

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

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

## **Основы управления персоналом**

**Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль подготовки: Управление персоналом организации**

**Квалификация (степень) выпускника: бакалавр**

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

**ПК-3 – знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике**

**Знать:**

Этап 1: технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала;

Этап 2: этапы социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).

**Уметь:**

Этап 1: разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала;

Этап 2: оценивать эффективность программ профессионального развития персонала.

**Владеть:**

Этап 1: навыками разработки основных управленческих функций в сфере управления персоналом;

Этап 2: навыками реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом на практике.

**ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организация работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.**

**Знать:**

Этап 1: основы профессионального развития персонала и процессов обучения;

Этап 2: процессы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.

**Уметь:**

Этап 1: разрабатывать и реализовывать методы обучения персонала;

Этап 2: уметь применять на практике методы обучения персонала.

**Владеть:**

Этап 1: навыками разработки методов обучения персонала;

Этап 2: навыками реализации методов обучения на практике.

**ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологий управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного материала), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования**

**Знать:**

Этап 1: основы организационного проектирования системы

Этап 2: технологии управления персоналом.

**Уметь:**

Этап 1: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности;

Этап 2: делегировать полномочия на практике.

**Владеть:**

Этап 1: специальной терминологией;

Этап 2: навыками владения методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом.

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

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки	
		1	2	3	4
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.		знати: технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала); уметь: разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала; владеть: навыками разработки основных управленческих функций в сфере управления персоналом.		Устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организация работы		знати: основы профессионального развития персонала и процессов обучения; уметь: разрабатывать и реализовывать методы обучения персонала; владеть: навыками разработки методов обучения персонала.		Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

	с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного материала), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.	знати: основы организационного проектирования системы; уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности; владеть: специальной терминологией.	Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели		Способы оценки
		1	2	
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ	знати: этапы социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала); уметь: оценивать эффективность программ профессионального развития персонала;		Устный опрос, письменный опрос, контрольная работа, компьютерное тестирование

	найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.	владеть: навыками реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом на практике.	
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организация работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	знати: управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; уметь: уметь применять на практике методы обучения персонала; владеть: навыками реализации методов обучения на практике	Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного материала), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение	знати: технологии управления персоналом; уметь: делегировать полномочия на практике; владеть: навыками владения методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом.	Устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

	функций, полномочий и ответственности на основе делегирования.		
--	--	--	--

### 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 2 и 3.

Система оценок. Таблица 2.

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

Описание системы оценок. Таблица 3.

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 (зачтено)</b>
<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 (зачтено)</b>
<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 (незачтено)</b>
<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 (незачтено)</b>
<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 (незачтено)</b>

**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 - ПК-3 – знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.

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: технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала).	<p>1. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:</p> <p>а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;</p> <p>б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;</p> <p>в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;</p> <p>+ г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.</p> <p>2. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):</p> <p>а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;</p> <p>б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;</p> <p>+ в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры;</p> <p>г) разрешением экономических и производственных задач организации.</p>
Уметь: разрабатывать и реализовывать	3. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров

программы профессионального развития персонала	<p>+а) стимулирование персонала организации, нацеливание его на решение определенных задач</p> <p>б) предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными</p> <p>в) строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их</p> <p>г) распределение ролей управления и подчинения</p> <p>4. Организационная культура - это:</p> <p>а) отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;</p> <p>+б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;</p> <p>в) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.</p> <p>г) трудовое соглашение работника и работодателя.</p>
Владеть: навыками разработки основных управленческих функций в сфере управления персоналом;	<p>5. Основополагающими принципами формирования кадровой политики являются (укажите неправильный ответ):</p> <p>а) научность</p> <p>б) комплексность</p> <p>в) системность</p> <p>+г) бесконфликтность</p> <p>6. Выберите из перечисленных ниже элементов тот, который не являются подсистемой системы управления персоналом:</p> <p>+ а) управление стандартизацией;</p> <p>б) управление нормированием;</p> <p>в) нормативное обеспечение управления персоналом;</p> <p>г) управление работой персоналом.</p>

Таблица 6 ПК-3 – знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике. 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: этапы социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).	<p>1. Планирование как функция управления персоналом включает ряд элементов:</p> <p>а) анализ процесса труда</p> <p>б) создание системы продвижения по службе</p> <p>в) оценку персонала</p> <p>+ г) оценка потребности и наличия</p> <p>2. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам:</p> <p>а) с точки зрения их количественной сбалансированности;</p> <p>б) с точки зрения их качественной сбалансированности;</p> <p>+в) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности.</p> <p>г) с точки зрения экономических расчетов.</p>
Уметь: оценивать эффективность программ профессионального развития персонала.	<p>3. Организационные цели – это цели</p> <p>а) руководства организации</p> <p>+б) всего предприятия в целом</p> <p>в) сотрудников предприятия</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>4. Кто разработал и сформулировал важнейшие принципы и функции управления</p> <p>а) Тейлор</p> <p>б) Мэйо</p> <p>в) Форд</p> <p>+г) нет верного ответа</p>
Владеть: навыками реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом на практике.	<p>5. Основным направлением управления персоналом является</p> <p>+а) обеспечение эффективности труда</p> <p>б) обеспечение ликвидности предприятия</p> <p>в) обеспечение платежеспособности предприятия</p> <p>г) все ответы верны</p>

	<p>6. Если работнику администрации предприятия выдала премию за хорошую работу это</p> <p>+а) экономические методы</p> <p>б) социальные методы</p> <p>в) психологические методы</p> <p>г) административные.</p>
--	---

Таблица 7 - ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работ с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике. 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: основы профессионального развития персонала и процессов обучения.	<p>1. Управление персоналом опирается на</p> <p>+а) законы и закономерности</p> <p>б) принципы</p> <p>в) функции</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>2. Похвальный лист, почётная грамота это пример</p> <p>а) экономических методов</p> <p>+б) социально - психологических методов</p> <p>в) административные</p> <p>г) все ответы верны</p>
Уметь: разрабатывать и реализовывать методы обучения персонала.	<p>3. Система управления персоналом – это</p> <p>а) система, которая анализирует и регулирует групповые и личностные взаимоотношения.</p> <p>б) система, которая осуществляет обучение персонала.</p> <p>+в) система, в которой реализуются функции управления персонала</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>4. Линейная подсистема представлена</p>

	<p>а) руководителем предприятия</p> <p>б) заместителями руководителя предприятия</p> <p>в) руководители среднего звена</p> <p>+г) все ответы верны</p>
Владеть: навыками разработки методов обучения персонала.	<p>5. Экономическая цель – это</p> <p>а) обеспечение заданного научно-технического уровня продукции и разработок</p> <p>б) повышение производительности труда за счёт совершенствования технологии</p> <p>в) производство и реализации продукции в заданном объёме</p> <p>+г) нет верного ответа</p> <p>6. Назовите одну функцию подсистемы информационного обеспечения</p> <p>+а) ведение учёта и статистики персонала</p> <p>б) проектирования новой организационной структуры предприятия</p> <p>в) обеспечение охраны здоровья и отдыха</p> <p>г) все ответы верны.</p>

Таблица 8 - ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работ с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике. 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: процессы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.	<p>1. Система управления персоналом – это</p> <p>а) система, которая анализирует и регулирует групповые и личностные взаимоотношения.</p> <p>б) система, которая осуществляет обучение персонала.</p> <p>+в) система, в которой реализуются функции управления персонала</p> <p>г) все ответы верны</p>

	<p>2. Поддержание здорового климата в коллективе зависит от</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) отношений руководства с коллективом</li> <li>б) трудовые взаимоотношения</li> <li>в) уровня конфликтности</li> <li>+г) все ответы верны</li> </ul>
Уметь: уметь применять на практике методы обучения персонала.	<p>3. Под философией организации следует понимать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач</li> <li>б) национальный состав работников, тип производства, вид собственности, отрасль народного хозяйства</li> <li>+в) совокупность внутриорганизационных принципов, воспринимаемых всем персоналом</li> <li>г) правильный ответ из выше перечисленных отсутствует</li> </ul> <p>4. Управление персоналом – это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) создание условий для трудящихся</li> <li>+б) достижение цели организации</li> <li>в) строгий контроль за подчиненными</li> <li>г) нет верного ответа</li> </ul>
Владеть: навыками реализации методов обучения на практике.	<p>5. По какому принципу строятся отношения в линейной организационной структуре</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+а) строятся отношения по принципу руководство-подчинение</li> <li>б) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю</li> <li>в) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей</li> <li>г) правильный ответ из выше перечисленных отсутствует</li> </ul> <p>6. По какому принципу строятся отношения в функциональной организационной структуре</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю</li> <li>+б) подчинённость персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач</li> <li>в) руководство-подчинение</li> </ul>

	г) правильный ответ из выше перечисленных отсутствует.
--	--

Таблица 9 - ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологий управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного материала), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. 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: основы организационного проектирования системы.	<p>1. Государственная кадровая политика в области органов государственного управления реализуется в области</p> <p>+а) формирования и развития персонала федеральной государственной службы, субъектов федерации</p> <p>б) генерального направления кадровой работы, совокупности принципов, методов, форм</p> <p>в) демографической политике, политике в области занятости, образования, культуры</p> <p>г) правильный ответ из выше перечисленных отсутствует</p> <p>2. Кадровая политика организации не включает</p> <p>а) формирование и развитие персонала федеральной государственной службы, субъектов федерации</p> <p>б) определение потребности в персонале государственных служащих по должностям</p> <p>в) демографическую политику, политику в области занятости, образования, культуры</p> <p>+г) все ответы верны</p>
Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности.	<p>3. Кадровое планирование необходимо для</p> <p>а) определения численности работников</p> <p>б) определения требований к работникам</p> <p>в) определения затрат на производственные мероприятия</p> <p>+ г) все ответы верны</p> <p>4. При помощи кадрового планирования можно определить</p> <p>+ а) сколько работников, какой квалификации необходимо</p>

	<p>б) необходимость денежных средств для существования организаций</p> <p>в) прибыль организации</p> <p>г) все ответы верны.</p>
Владеть: специальной терминологией.	<p>5. Кадровая политика организации включает</p> <p>а) формирование и развитие персонала федеральной государственной службы</p> <p>б) определение потребности в персонале государственных служащих по должностям</p> <p>+в) стратегия предприятия, где учитываются интересы администрации и сотрудников</p> <p>г) правильный ответ из выше перечисленных отсутствует</p> <p>6. Укажите вид кадрового планирования</p> <p>а) непрерывный</p> <p>б) бессрочный</p> <p>+в) краткосрочный</p> <p>г) все ответы верны.</p>

Таблица 10 - ПК-34 - знанием основ организационного проектирования системы и технологий управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного материала), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. 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: технологии управления персоналом.	<p>1. Коллективное планирование</p> <p>а) планирование основанное на разделении труда</p> <p>б) во внимание принимается отдельный сотрудник</p> <p>+ в) во внимание принимаются все сотрудники</p> <p>г) все ответы верны</p> <p>2. Назовите теорию мотивации</p>

	+а) Теория А. Маслоу б) Теория мотивации Ф. Тейлора в) Теория мотивации А. Файоля г) все ответы верны
Уметь: делегировать полномочия на практике.	3. Оперативное планирование а) рассматривается планирование персонала как часть планирования на предприятии б) касается глобальных планов +в) ежедневное планирование г) нет верного ответа 4. Норма выработки +а) объем работы в материальных единицах за единицу времени б) объем работы по обслуживанию определенного количества объектов в) количество работников соответствующего профиля г) нет верного ответа
Владеть: навыками владения методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом.	5. Анализ внешней среды – это а) поставщики б) покупатели в) рынок труда +г) все ответы верны. 6. Миссия организации – это +а) четкая формулировка предназначения организации б) основные цели организации в) основные цели деятельности организации г) нет верного ответа.

**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), 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 практических 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.