ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»

Утверждены решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол №12 от 30 мая 2024 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ,

ПРОФИЛЬ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – БАКАЛАВРИАТ

Формы обучения – очная, заочная, очно-заочная

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5A9FA0FAD6D6153888A98846B419FD3
Владелец: Бучаев Ахмед Гамидович
Действителен: с 11.07.2024 до 04.10.2025

Махачкала – 2024

УДК Б 330(073)
ББК 6501

Составитель - Аида Расуловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики ДГУНХ

Внутренний рецензент - Минатуллаев Арслан Айнутдинович, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент - – Цинпаева Фарида Сулеймановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры политэкономии Дагестанского государственного университета.

Представитель работодателя – Чавтарова Людмила Омаровна – главный бухгалтер АО «Комнет»

Оценочные материалы по дисциплине «Экономика и социология труда» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12 августа 2020 г. № 970, в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 06.04.2021 г. №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Оценочные материалы по дисциплине «Экономика и социология труда» размещена на официальном сайте www.dgunh.ru

Гаджиева А.Р., Оценочные материалы по дисциплине «Экономика и социология труда» для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2024 г., 24 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 28 мая 2024 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации», к.э.н., доцент, Минатуллаев А.А.

Одобрены на заседании кафедры менеджмент 23 мая 2024 г., протокол № 11.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов……...…….4

РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины……...…..…….5

1.1. Перечень формируемых компетенций……...…5

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств…...….5

РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине…….…...……..9

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....15

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций...…….19

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы по дисциплине **«Экономика и социология труда»** включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
ПК	**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ**
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры; организовать и мотивировать трудовую деятельность персонала
ИПК-5-4	Разрабатывает и внедряет системы организации труда персонала и порядок нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
ПК-5 – Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и	**ИД-1** Имеет практический опыт организации и проведения мероприятий по обучению, адаптации и стажировки персонала, развития и	**Знать:** основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; структуру трудового потенциала	**Пороговый уровень**	Обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала.	**Блок А –**задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для обсуждения

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
построению профессиональной карьеры; организовать и мотивировать трудовую деятельность персонала	построения профессиональной карьеры	общества; формы и системы оплаты труда персонала, систему социальных гарантий; основы аудита и контроллинга персонала; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	**Базовый уровень**	Обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	
			Продвинутый уровень	Обучающийся демонстрирует знание материала (базисные понятия экономики, социологии труда; структуры трудового потенциала общества, современные тренды рынка труда), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий	
		Уметь: организовывать и проводить маркетинговые исследования персонала в организации; анализировать данные управленческого учета и учета	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное умение использовать знания, полученные в ходе изучения основ экономики и социологии труда.	**Блок В** – задания реконструктивного уровня – письменная работа – тематика рефератов

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
		персонала и принимать на их основе обоснованные управленческие решения; анализировать и прогнозировать тенденции рынка с целью принятия управленческих решений, обеспечивающих конкурентоспособность организации на нем; проводить анализ существующей системы регламентации и нормирования труда персонала в организации, разрабатывать и реализовывать меры по ее усовершенствованию; совершенствовать свои профессиональные навыки, приобретать опыт самостоятельной работы в сфере	**Базовый уровень**	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение анализировать данные управленческого учета, тенденций рынка с целью принятия управленческих решений.	
			Продвинутый уровень	Сформированное умение анализировать и прогнозировать тенденций рынка труда и существующей системы регламентации и нормирования труда персонала в организации.	

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
		управления персоналом.			
		<u>Владеть:</u> понятийным аппаратом управления персоналом, труда и занятости; навыками использования основ экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; способностью к бесконфликтной профессиональной деятельности в	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное владение понятийно-терминологическим аппаратом по дисциплине и навыками использования понятий управления персоналом, труда и занятости	**Блок С** – задания практико-ориентированного уровня - решение кейса - перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	
			Продвинутый уровень	**Успешное и системное владение** навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
		сфере управления персоналом; навыками использования инструментов непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; навыками контроля за использованием рабочего времени.			

РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине

Для проверки сформированности компетенции ПК-5: способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры; организовать и мотивировать трудовую деятельность персонала

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тест типа А

1. **Понятие «условия труда» означает:**
   расстановку работников на производстве

характер трудовых операций
степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды
психологический климат в коллективе
все вышеназванное.

2. **«Удовлетворенность трудом» означает:**
оценку работниками содержания труда;
оценку работником содержательности труда
удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.

3. Мотивация трудового поведения означает:
удовлетворение интересов человека в труде
проявление внутренней структуры личности
удовлетворение потребностей
все вышеперечисленное верно
все из вышеперечисленного неверно.

4. Предметом экономики и социологии труда являются:
экономика
социология
все перечисленное верно
все перечисленное неверно

5. К управлению трудовыми ресурсами нельзя отнести:
реализацию мер по повышению уровня воспроизводства населения
увеличение возрастного предела для получения права выхода на пенсию
переход европейских стран на единую общеевропейскую валюту

6. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:
да
нет

7. Причины, вызывающие изменения уровня производительности труда, или объективные условия, определяющие возможность ее повышения – это:
резервы роста производительности труда
факторы роста
производительности туда
факторы или резервы роста производительности труда

8. Верно ли утверждение, что изменение уровня специализации производства НЕ может повлиять на производительность труда:

да
нет

Тесты типа В.

1. **Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:**

условия груда
содержание труда
то и другое верно
то и другое неверно

2. **К управлению трудовыми ресурсами нельзя отнести:**

реализацию мер по повышению уровня воспроизводства населения
увеличение возрастного предела для получения права выхода на пенсию
переход европейских стран на единую общеевропейскую валюту

3. **Модель рынка труда, характеризующаяся системой трудовых отношений, которые основываются на принципе «пожизненного найма» характерна для страны:**

Великобритании
Германии
России
США
Швеции
Японии

4. **Производительность труда — это показатель:**

все ответы верны
эффективности использования основных фондов
эффективности производства
эффективности труда

5. **Взаимодействие работников друг с другом в процессе труда – это:**

организационно-социальная форма проявления труда
организационно-технологическая форма проявления труда
признак труда

6. **На предприятии, спрос на продукцию которого неуклонно сокращается, анализируется возможность повышения производительности труда работников. Из имеющихся вариантов выберите наиболее оптимальный вариант управленческого решения:**

ничего не предпринимать, так как в условиях сокращающегося спроса повышение производительности экономически неоправданно
внедрить новое более производительное оборудование, не меняя численность работников предприятия
сократить и численность работников, и объемы производства; при этом темпы снижения численности должны превышать темпы снижения *объемов* производства сократить и численность работников, и объемы производства; при этом темпы снижения численности должны быть меньше темпов снижения объемов производства

7. **Система мер по выявлению и эффективному использованию изменений в трудовых мотивациях и ценностных ориентациях работников – это:**

трудовая стратегия фирмы
социальная стратегия фирмы
стимулирование труда

8. **Спорные ситуации, возникающие в результате нарушения прав или интересов одной из сторон, трудовых отношений – это:**

социально-трудовые отношения
личные отношения
трудовые отношения

А2. Вопросы для обсуждения

1. В чем заключаются основные причины изучения современной экономики труда?
2. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?
3. Какие показатели отражают качественные характеристики трудового потенциала?
4. Какая теория мотивации наиболее актуальная для использования в работе современных организаций
5. Назовите основные виды деятельности по управлению человеческими ресурсами в обществе и на предприятии?
6. В чем отличие понятий «рабочая сила», «человеческий капитал» и «Трудовой потенциал»?
7. Проанализируйте схемы классификации экономических ресурсов. Как в них учитываются компоненты трудового потенциала?
8. От чего зависит эффективность затрат на образование?
9. Что характеризуют социально-трудовые отношения?
10. Как формируется спрос на труд и от чего зависит предложение труда?
11. Какова должна быть динамика показателей продуктивности и заработной платы?
12. В чем сущность активной политики занятости?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Письменная работа (проблемная ситуация)

1. Работник, пришедший работать в новую организацию, столкнулся с тем, что руководитель требует от него одно, а коллеги по работе – совсем другое. Как эта дилемма будет решаться в американской, немецкой, российской фирме?
2. Вы – руководитель небольшой торговой (или производственной) организации. Если, оплачивая труд работников, ранжировать их относительно друг друга, к чему это может привести?
3. Работник, пришедший работать в новую организацию, столкнулся с тем, что руководитель требует от него одно, а коллеги по работе – совсем другое. Как эта дилемма будет решаться в американской, немецкой, российской фирме?
4. Вы – руководитель небольшой торговой (или производственной) организации. Если, оплачивая труд работников, ранжировать их относительно друг друга, к чему это может привести?
5. Трудовая мобильность для отдельного работника приобретает форму трудовой (профессиональной) карьеры.
   Что Вы понимаете под карьерой? Почему это слово (а также и производные от него, например, карьерист) в массовом сознании граждан нашей страны приобрело негативную окраску? При каких условиях можно рассчитывать, что
   оно обретет позитивное звучание?

В2. Тематика докладов

1. Влияние государства на рынок труда в России.
2. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
3. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.
4. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях.
5. Проблемы бедности в мире и России.
6. Взаимосвязь бедности и преступности в России.
7. Средний класс в России: миф или реальность?
8. Особенности и проблемы трудовых отношений
9. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
10. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.

Блок С. Задания практико-ориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Решение кейса.

В 70-е годы Швеция разработала несколько новых стратегий для рынка труда,

влияющих на увольнения. Три из них заслуживают особого внимания:

1) предприятия, которые при спаде производства вместо увольнения работников организовывали для них обучение на месте работы, получали государственные субсидии;

2) все работники должны были получать, по крайней мере, за месяц уведомление об увольнении;

3) уволенные работники должны были пользоваться приоритетным правом при появлении у прежнего работодателя новых рабочих мест.

Вопросы для обсуждения:

1. *Какие вероятные последствия могут иметь эти стратегии для заработной платы, занятости и безработицы в долгосрочном периоде?*

С2. Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола

1. Достоянная занятость: компоненты, направления формирования
2. Индивидуально предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом
3. Влияние потребностей на индивидуальное предложение труда
4. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения
5. Основные направления исследования в области социологии молодежи в России и за рубежом
6. Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников
7. Дискриминация на рынке труда. Гендерная дискриминация в современном мире. Экономические последствия дискриминации.
8. Доходы и социальная защита. Государственная политика уменьшения неравенства в доходах
9. Личность в трудовой организации: потребности, интересы и ценности

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Труд как основа жизнедеятельности общества.
2. Рынок труда, его особенности, виды и границы.
3. Формирование рыночного предложения труда.
4. Теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.
5. Инвестиции в человеческий капитал: выгоды для работника, нанимателя и общества
6. при общем и специализированном обучении.
7. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные сигналы на рынке труда.
8. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия.
9. Основные цели и стратегии профсоюзов.
10. Экономические последствия деятельности профсоюзов.
11. Дискриминация на рынке труда: определение, виды, способы измерения.
12. Заработная плата, ее сущность и функции.
13. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации.
14. Производительность труда и последовательность его оплаты.
15. Особенности российской безработицы.
16. Трудовая организация как социальная система.
17. Факторы влияния на морально-психологический климат трудовой организации.

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов)

Для студентов заочной форм обучения применятся 4-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и

промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	***Продвинутый уровень***	***Базовый уровень***	***Пороговый уровень***	***Допороговый уровень***
100-балльная шкала	*85и ≥*	*70-84*	*51-69*	*0-50*
4 - балльная шкала	*«отлично»*	*«хорошо»*	*«удовлетворительно»*	*«неудовлетворительно»*

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

Показатели оценивания сформированности компетенций	***Баллы***	***Оценка***
Выполнение практических заданий	0-12	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Решение кейса	0-12	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Тестирование	0-10	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Проведение деловой игры	0-12	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение и публичная защита реферата	0-12	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Участие в дискуссии при проведении «круглого стола»	0- 10	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций по текущему контролю успеваемости

Баллы	***Оценка***	***Уровень***	***Критерии оценивания***

		освоения компетенций	
0-50	«неудовлетворительно»	До порогового уровня	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

Шкала оценок по промежуточной аттестации

Наименование формы промежуточной аттестации	***Баллы***	***Оценка***
Экзамен	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций
по промежуточной аттестации обучающихся

Баллы	***Оценка***	***Уровень освоения компетенций***	***Критерии оценивания***
0-9	«неудовлетворительно»	До порогового уровня	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы
10-16	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме.
17-23	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать,

			систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

- Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).
- Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.
- Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.
- Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.
- При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.

– При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.
– Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.
– Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.
– Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является зачет (6 семестр). Зачет проводится в виде письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, наличие иллюстративных примеров.

Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «_____».

На тестирование отводится 90 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 30 вопросов.

Методика оценивания выполнения тестов

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота выполнения тестовых заданий;* *2. Своевременность выполнения;* *3. Правильность ответов на вопросы;* *4. Самостоятельность тестирования;*	*Выполнено ... % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.*
6-7	«хорошо»		*Выполнено ... % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.*
3-5	«удовлетворительно»		*Выполнено ... % заданий предложенного теста, в заданиях*

			открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.
0-2	«неудовлетворительно»		*Выполнено … % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).*

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота данных ответов;* *2. Аргументированность данных ответов;* *3. Правильность ответов на вопросы;*	*Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.*
6-7	«хорошо»		*Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.*
3-5	«удовлетворительно»		*Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:* *1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;* *2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;* *3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.*
0-2	«неудовлетворительно»		*Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в*

			формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Методика оценивания решения задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота решения задач;* *2. Своевременность выполнения;* *3. Правильность ответов на вопросы;*	*Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
6-7	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.*
3-5	«удовлетворительно»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-2	«неудовлетвори-		*Решение не выполнено, обнаруживается непонимание*

	тельно»		*поставленной проблемы.*

Методика оценивания решения ситуационных задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота решения задач;* *2. Своевременность выполнения;* *3. Правильность ответов на вопросы;*	*Основные требования к решению задач выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
6-7	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений.*
3-5	«удовлетворительно»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.*

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	1. *Полнота выполнения практического задания;* 2. *Своевременность*	*Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок,*

		выполнения задания; *3. Последовательность и рациональность выполнения задания;* *4. Самостоятельность решения;*	*получен верный ответ, задание решено рациональным способом.*
6-7	«хорошо»		*Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.*
3-5	«удовлетворительно»		*Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.*
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Задание не решено.*