

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского

федерального университета

Дата подписания: 18.09.2023 17:25:37

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Директор Пятигорского института
(филиал) СКФУ

_____ Т.А. Шебзухова

«___» _____ 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
(ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТ)

По дисциплине

Государственная кадровая политика

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль)

Региональное управление

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

очная

Год начала обучения

2021 г.

Предисловие

1. Назначение фонда оценочных средств - обеспечение научно-методической основы для организации и проведения текущего и промежуточного контроля по дисциплине Государственная кадровая политика. Текущий и промежуточный контроль по дисциплине Государственная кадровая политика – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задача текущего контроля – получить первичную оперативную информацию о ходе и качестве усвоения учебного материала, а также стимулировать регулярную целенаправленную работу студентов. Задача промежуточного контроля – получить достоверную информацию о степени освоения дисциплины.

2. Фонд оценочных средств текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации составлен на основе рабочей программы дисциплины Государственная кадровая политика в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (Направленность (профиль): Региональное управление), утвержденной на заседании Учебно-методического совета СКФУ протокол № __ от «__» _____ 2021 г.

3. Разработчики: Мельников Виталий Викторович, старший преподаватель кафедры экономики, менеджмента и государственного управления.

4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры экономики, менеджмента и государственного управления, протокол № _ от «__» _____ 2021 г.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой экономики, менеджмента и государственного управления, протокол № __ от «__» _____ 2021 г.

6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Штапова Ирина Сергеевна, заведующая кафедрой ЭМиГУ

Коваленко А.А., доцент кафедры ЭМиГУ

Дзиева Ю.С., начальник управления экономического развития и торговли администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленности (профилю) «Региональное управление» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Государственная кадровая политика».

«__» _____ 2021 г.

_____ И.С. Штапова

7. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы

**Паспорт фонда оценочных средств
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

По дисциплине
Направление подготовки

Государственная кадровая политика
38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль)
Квалификация выпускника
Форма обучения
Год начала обучения
Изучается в 6 семестре

Региональное управление
бакалавр
очная
2021 г.

Код оценив аемой компет енции	Этап формирова ния компетенц ии (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестаци я	Тип контро ля	Наименование оценочного средства	Количество заданий для каждого уровня, шт.	
						Базов ый	Базо вый
ОПК-2	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9	собеседован ие	текущий	устный	Вопросы для собеседования	16	9
	1,2,3,4	Защита презентацио нного проекта	текущий	Устны й, с помощ ью технич еских средст в	Темы презентационны х проектов	12	7
	1-9	Тестировани е	текущий	письме нный	Паспорт фонда тестовых заданий	10	
	1-9	экзамен	промежут очный (экзамен)	устный	Вопросы к экзамену	30	13

Составитель: В.В. Мельников

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Вопросы для собеседования
по дисциплине Государственная кадровая политика

Базовый уровень

Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина.
Теоретические основы государственной кадровой политики.
Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ.
Кадровая доктрина.

Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики.
Правовые основы государственной кадровой политики.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.
Основные принципы государственной кадровой политики.

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы.
Сущность, задачи и принципы кадровой политики.
Приоритетные направления государственной кадровой политики и кадровой работы.

Тема 5. Кадровая служба государственного органа.
Сущность и содержание кадровой работы в государственном органе.

Тема 6. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы.
Квалификационные требования к должностям гражданской службы.
Основы отбора персонала.

Тема 7. Оценка персонала государственной гражданской службы.
Основы и методика оценки персонала гражданской службы.
Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу.

Тема 8. Кадровый резерв государственной гражданской службы.
Основы формирования кадрового резерва гражданской службы.
Порядок формирования кадрового резерва гражданской службы.

Тема 9. Профессиональное развитие гражданского служащего.
Правовая база и принципы профессионального развития гражданского служащего.
Организация дополнительного профессионального образования.

Повышенный уровень

Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина.
Проблемы современной государственной кадровой политики РФ.

Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики.
Субъекты и объекты государственной кадровой политики.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.
Механизмы реализации государственной кадровой политики.

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы.
Развитие кадрового состава гражданской службы РФ.

Тема 5. Кадровая служба государственного органа.
Кадровая служба государственного органа.

Тема 6. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы.
Способы замещения государственных должностей.

Тема 7. Оценка персонала государственной гражданской службы.
Аттестация и квалификационный экзамен на гражданской службе.

Тема 8. Кадровый резерв государственной гражданской службы.
Особенности формирования кадрового резерва управленческого состава.

Тема 9. Профессиональное развитие гражданского служащего.
Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданского служащего.

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ студента на вопрос развернут, уверен, содержит четкие формулировки, подтверждается цифрами или фактическими примерами. Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Ответы носят аргументированный и доказательный характер. Студент демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если ответ студента на вопрос развернут, уверен, но не всегда содержит четкие формулировки и не подтверждается цифрами или фактическими примерами. Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно, но требуют дополнительных пояснений. Не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Студент демонстрирует ограниченную способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в теме проблематики. Студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если демонстрируются поверхностные знания вопросов темы. Ответы на поставленные вопросы излагаются с периодическим нарушением логики, последовательности, требуют дополнительных пояснений. Допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по вопросам темы. Анализ и сопоставление различных подходов к решению заявленной в теме проблематики происходит с грубыми ошибками. Студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент демонстрирует значительные пробелы в знаниях основного материала темы. Ответы на поставленные вопросы излагаются нелогично и непоследовательно. Ответы носят неаргументированный и бездоказательный характер. Студент демонстрирует отсутствие способности к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в

теме проблематики. Студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя беседу со студентом на практическом занятии на соответствующую тему.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: ОПК-2.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо: до практического занятия - изучить лекционный материал, рекомендуемую в рабочей программе литературу, Интернет-источники.

4. Оценочные листы

№ п/п	ФИО студента	Полнота раскрытия вопроса	Логичность и последовательность изложения материала	Аргументированность ответа студента	Способность анализировать и сравнивать различные подходы к решению поставленной проблемы	Готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по существу темы	Итоговый балл

Составитель: В.В. Мельников

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Темы презентационных проектов
по дисциплине Государственная кадровая политика

Базовый уровень

Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина.
Теоретические основы государственной кадровой политики.
Приоритетные направления государственной кадровой политики в РФ.
Кадровая доктрина.

Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики.
Правовые основы государственной кадровой политики.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.
Основные принципы государственной кадровой политики.

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы.
Сущность, задачи и принципы кадровой политики.
Приоритетные направления государственной кадровой политики и кадровой работы.

Повышенный уровень

Тема 1. Государственная кадровая политика и кадровая доктрина.
Проблемы современной государственной кадровой политики РФ.

Тема 2. Правовые основы государственной кадровой политики.
Субъекты и объекты государственной кадровой политики.

Тема 3. Принципы и механизмы реализации государственной кадровой политики.
Механизмы реализации государственной кадровой политики.

Тема 4. Государственная кадровая политика в системе государственной гражданской службы.
Развитие кадрового состава гражданской службы РФ.

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если: материал презентации излагается логично, последовательно и не требует дополнительных пояснений; защита проекта носит аргументированный и доказательный характер; студент полностью, аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если материал презентации излагается логично, последовательно, но требует дополнительных пояснений; не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; студент полностью, но не всегда аргументированно, логично и последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается с периодическим нарушением логики, последовательности, требует

дополнительных пояснений; допускаются значительные нарушения в процессе аргументации выводов по теме проекта; студент не полностью, не аргументированно, не логично и не последовательно ответил на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если материал презентации излагается нелогично и непоследовательно; защита носит неаргументированный и бездоказательный характер; студент показал отсутствие способности отвечать на дополнительные вопросы.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: выбор темы презентационного проекта; подготовку проекта в программе Power Point; защиту презентационного проекта на практическом занятии.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: ОПК-2.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо до практического занятия – выбрать тему презентационного проекта; изучить лекционный материал, рекомендуемую в рабочей программе литературу, Интернет-источники; выявить существующую теоретическую или практическую проблему; найти способы ее решения; доказать их эффективность; основные результаты разместить на слайдах в программе Power Point; составить текст защиты. На практическом занятии – защитить выполненный презентационный проект: доложить основные результаты выполненного презентационного проекта; ответить на возникшие вопросы преподавателя и членов академической группы.

4. Оценочные листы

№ п/п	ФИО студента	Логичность и последовательность изложения материала в презентации	Аргументированность защиты проекта	Готовность студента отвечать на дополнительные вопросы по теме презентационного проекта	Итоговый балл

Составитель: В.В. Мельников

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Вопросы к экзамену

по дисциплине Государственная кадровая политика

Базовый уровень

Знать	1.	Теоретические основы ГКП
	2.	Приоритетные направления ГКП РФ
	3.	Кадровая доктрина. Проблемы ГКП в современной России
	4.	Правовые основы ГКП современной России
	5.	Субъекты и объекты ГКП
	6.	Основные принципы реализации ГКП
	7.	Механизмы реализации ГКП в системе государственного управления
	8.	Сущность, задачи и принципы ГКП
	9.	Приоритетные направления ГКП
	10.	Развитие кадрового состава государственной службы
	11.	Кадровая работа в государственном органе: сущность и содержание
Уметь	12.	Кадровая служба государственного органа
	13.	Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы
	14.	Теоретические и организационные основы отбора персонала
	15.	Способы замещения государственных должностей
	16.	Теоретические основы и оценка персонала государственной гражданской службы
	17.	Конкурс и испытание при поступлении на гражданскую службу
	18.	Аттестация и квалификационный экзамен на гражданской службе
	19.	Концептуальные, правовые и организационные основы формирования кадрового резерва
	20.	Порядок формирования и подготовки кадрового резерва
	21.	Особенности формирования резерва управленческих кадров
	22.	Служебно-деловая карьера: сущность, квалификация и этапы
Владеть	23.	Стратегия, тактика и технологии управления служебно-деловой карьерой
	24.	Факторы служебного роста
	25.	Правовая база и принципы профессионального развития государственных служащих
	26.	Организация дополнительного образования
	27.	Государственный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации гражданских служащих
	28.	Сущность коррупции как социального явления
	29.	Причины и формы распространения коррупции в органах власти
	30.	Правовые основы и меры противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы

Повышенный уровень

Знать	31.	Организационные меры противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы
	32.	Нравственные принципы ГВП и служебной деятельности государственных гражданских служащих
	33.	Требования к служебному поведению государственных гражданских служащих
Уметь	34.	Урегулирование конфликта интересов
	35.	Нравственные проблемы государственных гражданских служащих
	36.	Современный европейский опыт организации государственной гражданской службы
	37.	Управление государственной службой в зарубежных странах
Владеть	38.	Кадровый менеджмент на государственной службе
	39.	Система заслуг и запрещенная кадровая политика
	40.	Современный зарубежный опыт формирования кадрового резерва на государственной службе
	41.	Государственная служба в царской России
	42.	Карьерная политика и прохождение гражданской службы в царской России
	43.	Государственная служба в советский период

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал экзаменационного билета; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе на экзаменационный билет дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал экзаменационного билета, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы билета.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении вопросов экзаменационного билета.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части материала экзаменационного билета, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

2. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация в форме экзамена предусматривает проведение

обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. Минимальное количество баллов, необходимое для допуска к экзамену, составляет 33 балла. Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от **20** до **40** ($20 \leq S_{\text{экз}} \leq 40$), оценка **меньше 20** баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

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

Процедура проведения **экзамена** осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в СКФУ.

В экзаменационный билет включаются три вопроса: по одному вопросу из категорий «знать, уметь, владеть».

Для подготовки по билету отводится 30 минут.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: ОПК-2.

Составитель: В.В. Мельников

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Паспорт фонда тестовых заданий
по дисциплине Государственная кадровая политика

1. Что является объектом теории государственной кадровой политики?
 - А. Человеческие ресурсы государства в целом.
 - Б. Трудовые ресурсы общества в целом, всех уровней и сфер и профессиональных категорий.
 - В. Только производительные силы страны, востребованные в данное время.
2. Под кадрами органов государственного и муниципального управления понимается:
 - А. Весь персонал органов государственного и муниципального управления.
 - Б. Часть персонала, которая непосредственно выполняет функции управления общественными делами государственного и местного значения.
 - В. Административно-управленческая элита органов государственной власти и местного самоуправления.
3. Государственная кадровая политика это:
 - А. Стратегия формирования, развития и использования трудовых ресурсов страны.
 - Б. Технологии кадровой работы на конкретном предприятии, в организации.
 - В. Совокупность нормативно-правовых документов, регламентирующих кадровую работу в органах государственной власти и управления.
4. Что из ниже перечисленного не является субъектом государственной кадровой политики:
 - А. Президент Российской Федерации.
 - Б. Политические партии.
 - В. Общественные объединения граждан по интересам.
5. Какая задача, в первую очередь, решается через стимулирование различных форм предпринимательской активности и самостоятельности кадров:
 - А. Политическая.
 - Б. Экономическая.
 - В. Социальная.
6. Особенность государственной кадровой политики в народном хозяйстве в рыночных условиях:
 - А. Жесткое планирование подготовки кадров и кадровой работы.
 - Б. Индикативное планирование кадровых процессов.

В. Определяется исключительно Президентской программой подготовки кадров для народного хозяйства РФ.

7. Наличие знаний, умений или опыта субъекта управления, эффективность его деятельности характеризуют:

А. Компетенцию субъекта управления.

Б. Компетентность субъекта управления.

В. Морально-этические качества управленца.

8. Какому методу определения состава правящей элиты соответствует характеристика как «лиц, принимающих конкретные государственные управленческие решения»?

А. Статусный метод.

Б. Репутационный метод.

В. Метод практической эффективности.

9. Федеральный Закон от №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

А. 27 июля 2004 года.

Б. 27 мая 2003 года.

В. 2 марта 2007 года

10. Система органов государственной власти субъекта Российской Федерации устанавливается:

А. Федеральным законом.

Б. Конституцией (уставом) субъекта РФ.

В. Актом высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.

4. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 90-100% правильных ответов.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 70-89% правильных ответов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 50-69% правильных ответов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если по результатам тестирования он набрал 0-49% правильных ответов.

5. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
---	--

Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя ответ на тестовые задания.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции: ОПК-2.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо: изучить лекционный материал, рекомендуемую в рабочей программе литературу, Интернет-источники.

4. Оценочные листы

№ п/п	ФИО студента	№ вопроса теста										Итоговый балл
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ключ к тесту												
№ вопроса		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Правильный ответ		Б	А	А	В	Б	Б	А	А	А	Б	

Составитель: В.В.Мельников