Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра «Управление персоналом»

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2021 г., № 12
Зав. кафедрой _____ Козлова Е.Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Кадровый аудит и контроллинг персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-1 Способен на основе знаний трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, норм этики и делового общения, осуществлять ведение документации по персоналу, принимать участие в администрировании процессов и осуществлять организацию документооборота по управлению персоналом	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-8 Способен на основе знаний о проведении аудита и контроллинга персонала, методах анализа трудовых показателей, анализировать деятельность организации, разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	**Знать:** основы трудового законодательства, **Уметь:** -анализировать документы по управлению персоналом для осуществления процедур аудита и контроллинга персонал; -анализировать планы, стратегии и структуры организации	Устный опрос Кейс (очная форма обучения) Контрольная работа (очно-заочная форма обучения) Тест Доклад Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	**Знать:** основы трудового законодательства, **Уметь:** -анализировать документы по управлению персоналом для осуществления процедур аудита и	Устный опрос Кейс (очная форма обучения) Контрольная работа	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			контроллинга персонал; -анализировать планы, стратегии и структуры организации **Владеть:** -навыками диагностики кадровых процессов на основе анализа документации и предоставления предложений по совершенствованию администрирования процессов; -методами предоставления информации о реализации	(очно-заочная форма обучения) Тест Доклад Экзамен	
ДПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	**Знать:** -основные кадровые технологии; -систему показателей деятельности организации, их возможное изменение под воздействием кадровых мероприятий **Уметь:** применять основные показатели, используемые в оценке деятельности организации, для принятия обоснованных решений в сфере управления персоналом	Устный опрос Кейс (очная форма обучения) Контрольная работа (очно-заочная форма обучения) Тест Доклад Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	**Знать:** -основные кадровые технологии; -систему показателей деятельности организации, их возможное изменение под воздействием кадровых мероприятий **Уметь:** применять основные показатели, используемые в оценке деятельности организации, для принятия обоснованных решений в сфере управления персоналом **Владеть:** навыками анализа кадровой работы организации и использования его результатов для разработки и экономического обоснования управленческих решений	Устный опрос Кейс (очная форма обучения) Контрольная работа (очно-заочная форма обучения) Тест Доклад Экзамен	61-100 баллов
ДПК-8	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	**Знать:** - основы проведения аудита и контроллинга персонала; - сущность, цели, организацию аудита персонала; - сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. **Уметь:** использовать процедуры аудита и контроллинга персонала	Устный опрос Кейс (очная форма обучения) Контрольная работа (очно-заочная форма обучения) Тест Доклад Экзамен	41-60 баллов
	Продвинут	1. Работа на	**Знать:**	Устный	61-100

1	2	3	4	5	6
	ый	учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	- основы проведения аудита и контроллинга персонала; - сущность, цели, организацию аудита персонала; - сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. **Уметь:** использовать процедуры аудита и контроллинга персонала **Владеть:** методами проведения аудита и контроллинга персонала	опрос Кейс (очная форма обучения) Контрольная работа (очно-заочная форма обучения) Тест Доклад Экзамен	баллов

1.3. 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

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине

1. Охарактеризуйте внешние и внутренние факторы, влияющие на численность персонала организации.
2. В чем заключается преимущество планирования численности персонала с нулевого уровня?
3. Какие аспекты следует учесть при аудите обеспеченности организации персоналом?
4. Приведите примеры затрат, возникающих в связи с содержанием лишнего персонала.
5. Охарактеризуйте причины, определяющие необходимость проведения аудита производительности персонала.
6. Как оценить качество измерения производительности труда?
7. Какие критерии используют для оценки уровня производительности труда?
8. Охарактеризуйте резервы запаса и потерь производительности труда.
9. В чем заключается сложность проведения аудита оценки персонала?
10. Что является объектом аудита оценки персонала?
11. Какими документами регулируется процедура аттестации работников в РФ?
12. Как оценить законность проведения аттестационного заседания?
13. Какие документы может использовать аудитор при оценке аттестации персонала?
14. Какую роль играет подбор персонала в формировании оптимального состава работников?
15. Какие направления включает в себя аудит подбора персонала в организацию?
16. В чем состоит отличие эффекта функциональной подсистемы подбора персонала от эффективности данного процесса?

17.Какие затраты можно выделить при подборе персонала в организацию?
18.Какими статьями ТК РФ регулируются вопросы приема на работу?
19.Как рассчитать стоимость адаптации персонала?
20.Охарактеризуйте зависимость между эффективностью и временем адаптации.

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. К основным критериям аудита процесса оценки персонала можно отнести:
1. степень обоснованности выбора методов оценки;
2. обоснованность оценочных шкал, единиц измерения оценки;
3. статус системы оценки персонала в стратегическом и оперативном управлении организацией;
4. обоснованность выбора субъектов оценки.

2. К основным направления аудита аттестации персонала нельзя отнести:
1. изучение программы аттестации персонала в организации,
2. анализ затрат на проведение аттестации персонала,
3. анализ хода и результатов заседания аттестационных комиссий,
4. анализ подготовительной работы перед аттестацией.

3. К категории работников, не подлежащих аттестации относятся:
1. работники, обучающиеся в ВУЗах,
2. лица, проработавшие в организации менее 1 года,
3. молодые специалисты, проработавшие не больше года после окончания учебного заведения,
4. беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

4. «Качественный уровень методов и методик оценки» - это показатель аудита оценки персонала, который относится к следующей группе:
1. показатели аудита оценки персонала как статичной и динамичной системы,
2. показатели аудита оценки персонала как функции и элемента в системах управления персоналом и управления предприятием,
3. показатели аудита управления оценкой персонала,
4. показатели аудита процесса оценки персонала.

5. Для оценки внутренней эффективности подбора персонала обычно используют следующие показатели:
1. соответствие источников подбора, методов отбора персонала выбранной политике управления персоналом и организацией,
2. число нарушений гражданских прав работника в процессе подбора,
3. наличие разделения труда в службе управления персоналом,
4. уровень производительности труда новичков.

6. Сбор информации о состоянии подсистемы подбора персонала осуществляется с помощью...
1. учета данных о наличии и появлении вакантных рабочих мест,
2. проведения опроса среди кандидатов на вакантные места в организации,
3. аттестации сотрудников кадровой службы,
4. наблюдения на процедурой отбора персонала сотрудниками кадровой службы персонала.

7. Документы, которые используются для сбора данных о подборе персонала в организации:
1. график отпусков,
2. табель учета рабочего времени,
3. положение о защите персональных данных работников,
4. штатное расписание.

8. Качество адаптации персонала определяется показателями:
1. коэффициент текучести новичков за период,
2. затраты на адаптацию одного новичка,
3. уровень подготовки программ общей и специальной адаптации,
4. уровень удовлетворенности трудом в организации.

9. К затратам на адаптацию новых работников относят:
1. недополученный объем продукции в связи с низкой производительностью труда новичков,
2. затраты на восстановление бракованных изделий,
3. затраты на первичное обучение,
4. заработная плата сотрудников кадровой службы организации.

10. Профессиональная адаптация:
1. необходимый элемент для каждого вновь принятого сотрудника,
2. требуется только неподготовленному сотруднику,
3. требуется сотруднику, который работал раньше в других условиях.

Примерные темы докладов по дисциплине

1. Значение аудита для роста доверия общества к достоверности кадровой отчетности.
2. Цели и задачи аудита, их назначение и раскрытие.
3. Принципы аудита, их раскрытия и назначение.
4. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» как основа системы регулирования аудиторской деятельности в РФ.
5. Система законодательных и нормативных документов в области аудита.
6. Сходство и различие аудита и ревизии.

7. Понятия аудиторской деятельности, аудиторской организации и аудируемого лица; права, обязанности и ответственность сторон.
8. Обязательный аудит, критерии и цели.
9. Система профессиональных аудиторских стандартов.
10. Международные аудиторские стандарты (МСА), цели, назначение.
11. Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности (ФПСАД) России, порядок их разработки и утверждения.
12. Цели, принципы и этические нормы в российском законодательстве. Кодекс этики аудиторов России.
13. Понятие свидетельств и аудиторских доказательств.
14. Источники получения аудиторских доказательств, их количественные и качественные характеристики.
15. Процедуры и методы аудиторских доказательств.
16. Оценка возможности проведения аудита: письмо-обязательство, его назначение и структура.
17. Общий план: его назначение, разделы, методика их формирования, документирование.
18. Аудиторская программа: ее назначение, структура и требования к формированию разделов, документирование.
19. Понятие уровня существенности в аудите.
20. Понятие аудиторского риска, его элементов.

Примеры кейсов по дисциплине

1. Численность работников на начало I квартала — 250 чел., плановая среднеквартальная численность — 270 чел. Определить потребность в дополнительном внешнем наборе кадров, если часть дополнительной потребности (15 чел.) можно покрыть за счет перевода из других подразделений предприятия.

2. На основе следующих данных необходимо определить средний разряд работ и рабочих, выполняющих токарные работы, а также установить численность рабочих, нуждающихся в повышении своей квалификации.

	Разряды					Всего
	II	III	IV	V	VI	
Объем токарных работ в тыс. нормо-ч	20,0	36,1	42,8	30,5	11,0	140,4
Численность токарей	8	17	25	16	2	68

3. Определить показатели движения кадров на предприятии, если на начало года в списочном составе состояло 2550 человек, в течение года принято 326 человек, уволено 484, в том числе по собственному желанию — 315, в связи с выходом на пенсию — 73, по сокращению штатов — 50, за прогул — 6 человек.

4. Численность работников на предприятии — 5150 человек. За истекший период произошло 96 несчастных случаев, которые привели к потерям рабочего времени в количестве 1106 чел./дней. Каким образом изменилось положение с охраной труда на предприятии, если в прошедшем периоде показатель частоты травматизма составлял 13,2%, а показатель тяжести травматизма — 8,6.

5. Улучшение условий труда на предприятии позволило сократить численность пользующихся дополнительным отпуском на 50 человек (средняя продолжительность — *4* дня), численность пользующихся сокращенной продолжительностью смены — 80 человек (среднее сокращение — 1 час). Средняя реальная продолжительность смены до внедрения мероприятий — 7,7 часа, реальный фонд рабочего времени одного среднесписочного работника — 217 дней, среднегодовая численность — 1200 человек. Определить экономию рабочего времени и прирост производительности труда в результате внедрения мероприятий.

Примерные темы контрольных работ

1. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита рабочих мест (на примере...)
2. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы условий труда (на примере...)
3. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы планирования численности персонала (на примере...)
4. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы оценки персонала (на примере...)
5. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы аттестации персонала (на примере...)
6. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы найма и отбора персонала (на примере...)
7. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы адаптации персонала (на примере...)
8. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы стимулирования персонала (на примере...)
9. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы мотивации персонала (на примере...)
10. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы развития персонала (на примере...)
11. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы обучения персонала (на примере...)
12. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы планирования карьеры персонала (на примере...)
13. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы высвобождения персонала (на примере...)
14. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы управления персоналом (на примере...)

15. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита кадровой службы организации (на примере...)
16. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита документационного обеспечения управления персоналом организации (на примере...)
17. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита кадровой политики организации (на примере...)
18. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы планирования затрат на персонал организации (на примере...)
19. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита системы планирования кадрового резерва организации (на примере...)
20. Разработка плана и программы проведения кадрового аудита кадрового потенциала организации (на примере...)

Примерные вопросы к экзамену

1. Основные инструменты кадрового аудита.
2. Основные этапы проведения кадрового аудита.
3. Аудиторские стандарты: назначение и характеристика.
4. Структура аудиторского заключения.
5. Источники аудиторской информации.
6. Сущность и классификация трудовых показателей.
7. Процедура аудита показателей, характеризующих уровень организации труда.
8. Процедура аудита показателей, характеризующих трудовые ресурсы.
9. Процедура аудита показателей, характеризующих затраты на персонал.
10. Процедура аудита показателей, характеризующих производительность и эффективность труда.
11. Процедура аудита показателей, характеризующих социальное развитие организации.
12. Процедура аудита показателей, характеризующих использование рабочего времени.
13. Процедура аудита показателей численности и профессионально-квалификационного состава работников.
14. Процедура аудита показателей, характеризующих расходование фондов заработной платы.
15. Процедура аудита экономического обоснования систем оплаты труда в организации.
16. Аудит рабочих мест: процедура и оценка основных показателей.
17. Аудит найма: процедура и оценка основных показателей.
18. Анализ затрат и результативности набора персонала в организацию.
19. Аудит увольнений: процедура и оценка основных показателей.
20. Аудит вознаграждений: процедура и оценка основных показателей.

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

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, доклад, тест, кейс, контрольная работа, экзамен в шестом семестре.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Устный опрос	до 10 баллов
Кейс (очная форма обучения)	до 20 баллов
Контрольная работа (очно-заочная форма обучения)	до 20 баллов
Тест	до 10 баллов
Доклад	до 20 баллов
Экзамен	до 40 баллов

1.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.2. Выполнение *кейса* оценивается от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *кейса*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 15-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные	18-20

вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	15-17
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	10-14
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-9

1.4.3. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.4. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 18-210 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3

4. Постраничные ссылки	0-3
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита доклада	0-3

1.4.5 *Контрольная работа* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания и контрольной работы:18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 15-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Уровень оценивания	**Критерии оценивания**	**Баллы**
отлично	содержание работы соответствует выбранной теме работы; работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; проведен обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; показано знание информационной (при необходимости – нормативной) базы, использованы актуальные данные; проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; теоретические положения органично сопряжены с практикой; даны практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; проведен количественный анализ проблемы, который подтверждает выводы автора, иллюстрирует актуальную ситуацию; широко представлена библиография по теме работы, в том числе и зарубежные источники; по содержанию и форме работы полностью соответствует всем предъявленным требованиям, указанным в методических рекомендациях	18-20
хорошо	содержание работы в целом соответствует теме; работа актуальна, написана самостоятельно; теоретические положения сопряжены с практикой; представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию; практические рекомендации обоснованы; имеются отдельные несоответствия требованиям к работе и неточности в оформлении работы	15-17
удовлетворительно	имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью; нарушена логика изложения материала, задачи решены не полностью; в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, информационные базы данных, а также материалы исследований; теоретические положения слабо связаны с практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер; содержание приложений не отражает решения поставленных задач; имеются многочисленные неточности в оформлении работы	10-14
неудовлетворительно	содержание работы не соответствует теме; работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений; курсовая работа носит компилятивный характер; предложения автора четко не сформулированы	0-9

1.4.6. Шкала оценивания *экзамена*

Критерии оценивания	**Интервал оценивания**
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	31-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-9

При неудовлетворительной сдаче *экзамена* (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на *экзамен* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *экзамен.*

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Устный опрос до 10 баллов	Доклад до 20 баллов	Кейс/контрольная работа до 20 баллов	Тест до 10 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							