

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Организация работы кадрового агентства

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.17

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)
канд. психол. наук, доцент
Калашников В. Г.
ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	8
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	14

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1	2	3				4
Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8)	1 этап: Знания	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала, последовательное его изложение	Устный опрос
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие умений использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Фрагментарные умения использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и	Сформированное умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной	Тестирование

			деятельности	решения задач профессиональной деятельности	деятельности	
Знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)	1 этап: Знания	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Отсутствие умений использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Фрагментарные умения использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Сформированное умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала, последовательное его изложение	Устный опрос
Знанием основ профессионального развития персонала,	1 этап: Знания	Отсутствие умений использовать соответствующие	Фрагментарные умения использовать	Успешное, но содержащее отдельные пробелы	Сформированное умение использовать	Тестирование

процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)		знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	
	2 этап: Умения	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала, последовательное его изложение	Устный опрос
Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и	1 этап: Знания	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Отсутствие умений использовать	Фрагментарные умения	Успешное, но содержащее	Сформированное умение	Тестирование

внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)		соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала, последовательное его изложение	Устный опрос
Знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления	1 этап: Знания	Отсутствие навыков реализации необходимых методов профессиональной деятельности	Фрагментарное владение методами профессиональной деятельности	В целом успешное, но неполное владение основными методами профессиональной деятельности	Сформированное владение основными методами профессиональной деятельности	Контрольная работа
	2 этап: Умения	Отсутствие умений использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Фрагментарные умения использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и	Сформированное умение использовать соответствующие знания в целях анализа ситуаций и решения задач профессиональной деятельности	Тестирование

персоналом организации (ОПК-1)			деятельности	решения задач профессиональной деятельности	деятельности	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие знаний по данной сфере профессиональной деятельности	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания, прочное усвоение учебного материала, последовательное его изложение	Устный опрос

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

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Знания»

Теоретические основы подбора и отбора персонала организации

1. Найм в категориях маркетинга
2. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей.
3. Позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.
4. Стратегическое и тактическое кадровое планирование.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-3 на этапе «Знания»

5. Технологии и инструменты рекрутмента
6. Инструменты классического рекрутмента.
7. Технологии работы с кадровыми агентствами.
8. Рекомендации и отзывы для внешних и внутренних соискателей.
9. Лизинг и аутплейсмент персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания»

10. Разновидности временного найма, технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга
11. персонала с другими формами найма трудовых ресурсов.
12. Особенности, преимущества и недостатки лизинга персонала.
13. Адаптация персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-7 на этапе «Знания»

14. Планирование адаптации персонала.
15. Документирование и планирование процесса адаптации.
16. Положение об адаптации: практическое составление и документационное оформление положения предприятия.
17. Базовые программы адаптации.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-8 на этапе «Знания»

18. Наставничество.
19. Особенности адаптации различных категорий сотрудников.
20. Основные задачи и обязанности сторон в процессе адаптации.
21. Показатели адаптации персонала.
22. Оценка результатов адаптации персонала.

Тестовые задания

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения»

1. Рекрутинг персонала это:
А) комплексная процедура привлечения новых работников в организацию, которая включает набор, отбор и наём персонала.
Б) наука управления;
В) стратегия и практика управления персоналом;

2. Оценка персонала это:
- А) процедура соизмерения уровня развития профессиональных, деловых и личностных качеств с определенным эталоном;
 - Б) прогноз для кадрового планирования персонала в организации;
 - В) один из блоков при формировании профиля идеального сотрудника.
3. К методам оценки не относится:
- А) стресс-интервью;
 - Б) хедхантинг; В) проективные методики.
4. Валидность это:
- А) один из основных критериев оценки тестовых результатов;
 - Б) один из методов оценки; В) одна из наиболее часто встречаемых ошибок при проведении интервью.
5. Компетенция это:
- А) набор поведенческих характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;
 - Б) набор поведенческих характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;
 - В) набор характеристик, необходимых человеку для успешного выполнения той или иной работы или каких-либо функций.
6. Поведенческое интервью это:
- А) это провокационное интервью;
 - Б) интервью по компетенциям ; В) интервью с применением проективных вопросов.
- Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-3 на этапе «Умения»
7. К метапрограммам не относятся:
- А) тип референции: внутренняя-смешанная-внешняя
 - Б) стремление-избегание
 - В) норматив-отклонение от норматива
8. К основным функциям менеджера по персоналу не относятся:
- А) обучение персонала;
 - Б) мотивация персонала;
 - В) контроль исполнения стратегических задач по развитию бизнеса.
9. Должностная инструкция это:
- А) документ, в котором отражается трудовая деятельность рабочих и служащих;
 - Б) документ, который устанавливает организационно-правовое положение отдельного работника в структуре организации или в ее структурном подразделении.
 - С) опросный лист для получения сведений о претендентах на работу, заполняемый лично.
10. Каких вопросов следует избегать при проведении интервью:
- А) направляющих;
 - Б) исследовательские вопросы; В) альтернативных.
11. Кадровый консалтинг – это:
- А) помощь в решении финансовых проблем.
 - Б) консультирование по способам сокращения текучести кадров. В) обучение методам

управления персоналом.

12. Рекрутинг персонала – это:

- А) набор персонала;
- Б) привлечение персонала в организацию; В) отбор персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Умения»

13. Цель интервью по компетенциям:

- А) оценить поведенческие компетенции человека с высокой точностью;
- Б) оценить особенности способа мышления человека, которые определяют его поведение;
- В) оценить поведение человека в будущем как индивидуальное проявление личностных особенностей, о которых делаются выводы.

15. Метапрограммы это:

- А) особенности способа мышления человека, которые определяют его поведение;
- Б) личностные характеристики, с помощью которых можно выявить и предсказать эффективное или выдающееся исполнение конкретной работы в конкретной организации;
- В) смоделированные рабочие ситуации, вызывающие дискуссию, требующую анализа и предложений по эффективному решению проблемы

16. Ключевые показатели эффективности это:

- А) показатели, достижение которых необходимо организации для приближения к поставленным целям;
- Б) сочетание знаний, навыков и мотивации, описанное в терминах наблюдаемого поведения, которое отличает хорошего работника от плохого на определенной позиции;
- В) термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения.

17. Целью применения техники STAR является:

- А) анализ прошлого успешного опыта кандидата;
- Б) анализ результатов работы кандидата; В) анализ настоящих достижений кандидата.

18. Профиль должности не включает:

- А) цели, обязанности, показатели деятельности;
- Б) ответственность, полномочия, основные требования; В) индивидуальный план развития, предложение по работе.

19. Хэдхантинг это:

- А) метод, который подразумевает поиск специалистов, которые уже успешно работают и, как правило, не ищут работу;
- Б) метод, который подразумевает поиск специалистов, которые самостоятельно прислали свое резюме в компанию; В) метод отбора специалистов внутри компании для формирования кадрового резерва.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-7 на этапе «Умения»

20. К функциям кадровой службы в традиционной модели управления относится:

- А) выписка больничных листов;
- Б) оформление личных дел работников; В) разработка методов стимулирования труда.

21. Перечислите типы вопросов на интервью. Выберите правильные ответы.

- А) открытые, закрытые;
- Б) исследовательские;
- В) сопоставительные;
- Г) анкетные;
- Д) все верны.

22. Целью отбора кандидатов является ...

- А) получить «хорошего» человека;
- Б) мотивация и компетентность кандидатов;
- В) приглашение на работу;
- Г) сузить круг потенциальных кандидатов до необходимого числа наиболее подходящих.

23. _____ в рекрутменте – это предложение нынешнего работодателя работнику, заявившему об уходе, содержащее более привлекательные условия найма.

- А) встречный найм;
- Б) альтернативный найм; В) дополнительные условия; Г) контрпредложение.

24. Выберите из перечисленных вариантов типологию кандидатов по отношению к контрпредложениям.

- А) гипертимный, аутистический, демонстративный, конформный;
- Б) «шантажист», «святой», «реалист», «опытный».
- В) «рабочая лошадка», творческая личность, генератор идей; Г) критик, разведчик, генератор идей, контролер.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-8 на этапе «Умения»

25. Качество работы рекрутера можно оценить с помощью _____ .

- А) тестов;
- Б) фокус- группы; В) анкетирования; Г) индексов.

26. Принципы отбора и найма кандидатов на освободившиеся и новые вакансии включают следующую группу принципов.

- А) общие принципы отбора и найма;
- Б) принципы формирования и организации предварительного этапа отбора и найма;
- В) принципы формирования и организации процедуры отбора и найма; Г) принципы оценки кандидатов при отборе и найме; Д) все верны.

27. _____ относится к работе внутреннего рекрутера.

- А) история возникновения позиции;
- Б) формирование корпоративной культуры;
- В) личное интервью;
- Г) обучение и развитие персонала.

28. Интервьюер при проведении интервью использует...

- А) активные и пассивные методы;
- Б) вербальные и невербальные средства;
- В) средства визуализации;
- Г) информационные средства.

29. Перечислите типы вопросов на интервью.

- А) открытые, закрытые;
- Б) исследовательские;

- В) сопоставительные;
- Г) анкетные;
- Д) все верны.

30. Целью отбора кандидатов является ...

- А) получить «хорошего» человека;
- Б) мотивация и компетентность кандидатов;
- В) приглашение на работу;
- Г) сузить круг потенциальных кандидатов до необходимого числа наиболее подходящих.

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Вадение»

1. Зарубежный опыт рекрутмента и возможности его применения в практике российских предприятий.

2. Преимущества и недостатки использования внутреннего и внешнего рекрутмента персонала.

3. Анализ эффективности каналов поиска персонала (на примере).

4. Анализ эффективности деятельности рекрутингового агентства (на примере).

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-3 на этапе «Вадение»

5. Направления развития рынка рекрутинговых услуг в России и за рубежом: сравнительный анализ.

6. Маркетинговое исследование рынка рекрутинговых услуг (на примере).

7. Контент-анализ сегментов рынка вакансий (на примере).

8. Анализ спроса и предложения на рынке труда (на примере).

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Вадение»

9. Рекрутмент топ-менеджеров в России и за рубежом: сравнительный анализ 10. Преимущества и недостатки «охоты за головами» как направления рекрутмента (на примере).

11. Разработка программы аутплейсмента (на примере).

12. Специфика подбора иностранной рабочей силы (на примере).

13. Аутстаффинг персонала: особенности применения (на примере).

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-7 на этапе «Вадение»

14. Лизинг персонала: особенности применения (на примере).

15. Программа работы со стажерами и молодыми сотрудниками: отечественный и зарубежный опыт.

16. Разработка стратегии рекрутинга (на примере).

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-8 на этапе «Вадение»

17. Сравнительный анализ профиля кандидата (на примере).

18. Информационные технологии для обеспечения рекрутинга в России и за рубежом.

19. Анализ нетрадиционных методов диагностики кандидата на должность.

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента.

2. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.

3. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.

4. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса.

5. Профессиональные качества рекрутера.
6. Массовый рекрутинг: цели и задачи.
7. Виды массового рекрутинга.
8. Традиционный подбор персонала.
9. Хэдхантинг.
11. Graduate recruitment.
12. Staff selection.
13. Executive search.
14. Talents search.
15. Аутсорсинг и лизинг персонала.
16. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
17. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.
18. Этапы проектирования рабочего места. Методы и специфика проектирования рабочего места.
19. Сбор заявок на персонал: Требования работодателя и специфика трудового законодательства.
20. Документооборот в рекрутинге: оформление заявки на персонал, проектирование рабочего места.
21. Этапы взаимодействия с кадровыми службами заказчика. Проблемы взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика.
22. Консультирование как метод повышения эффективности взаимодействия провайдера и представителей кадровых служб компании-заказчика.
23. Работа с каналами распространения информации о вакансиях: работные сайты, социальные сети, Skype, СМИ.
24. Специализированные каналы распространения информации о вакансиях: ярмарки вакансий, службы занятости.
25. Факторы выбора технологии распространения и сбора информации.
26. Практические аспекты работы по сбору и распространению информации в рекрутинге.
27. Эффективность информационных каналов в рекрутинге.
28. Особенности составления резюме.
29. Оценка резюме кандидата рекрутером.
30. Понятие, цели и задачи оценки кандидатов в процессе рекрутинга. Методы оценки кандидатов.
31. Интервью и его виды. Особенности биографического, функционального и стресс интервью.
32. Деловые игры.
33. Применение психологических тестов при оценке кандидатов. Программа дисциплины
34. Нестандартные методы оценки кандидатов.
35. Технологии подготовки и проведения оценки кандидатов.
36. Цели и задачи адаптационного периода.
37. Этапы адаптации нового сотрудника в компании.
38. Проблемы периода адаптации и пути их решения.
39. Задачи рекрутера в период адаптации.
40. Особенности составления плана адаптации нового сотрудника. Критерии эффективности адаптационного периода.

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

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	10	3	0	30
2. Тестирование	10	1	0	10
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	2	0	30
Поощрительные баллы				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен / зачёт	30		0	30

Процедуры оценивания

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

– зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

– не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

• зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

• не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.