

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

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Рынок труда

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.21

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)

к.псх.н., 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	7
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	13

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
		1	2	3		
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми	1 этап: Знания	Отсутствие знаний по специфике взаимодействия с различными внешними организациями	Имеет общие представления о специфике различных внешних организаций	Имеет хорошие предметные знания в области специфике взаимодействия с различными внешними организациями	Знает специфику взаимодействия с различными внешними организациями различных типов	Устный опрос, Контрольная работа Тестирование
	2 этап: Умения	Отсутствие умений взаимодействия с различными внешними организациями	Умеет определять направления работы только с некоторыми типами организаций	Умеет определять направления работы с большинством типов организаций	Умеет определять направления работы со всеми типами организаций	Устный опрос, Контрольная работа Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие навыков взаимодействия с различными внешними организациями	Имеет первичные навыки работы с некоторыми типами организаций	Владеет основными навыками работы с большинством типов организаций	Владеет всеми необходимыми навыками работы со всеми типами организаций	Контрольная работа Тестирование

агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)						
Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)	1 этап: Знания	Не владеет – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, - навыками реализации современных технологий социальной работы с персоналом - навыками составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Имеет первоначальные навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, - навыками реализации современных технологий социальной работы с персоналом - навыками составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Обладает – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, - навыками реализации современных технологий социальной работы с персоналом - навыками составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	В полном объеме владеет – навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, - навыками реализации современных технологий социальной работы с персоналом - навыками составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Контрольная работа, Курсовая работа
	2 этап:	Отсутствует	Умеет	В целом умеет	В полном объеме	Контрольная

	Умения	умение анализировать и диагностировать состояние социальную сферу организации, -реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом - участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	использовать некоторые методы анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, -реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом - участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	самостоятельно – анализировать и диагностировать состояние социальную сферу организации, -реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом - участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	умеет анализировать и диагностировать состояние социальную сферу организации, -реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом - участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	работа, курсовая работа
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не знает - понятие и составляющие социальной сферой -современные	Имеет общее представление о - понятиях и составляющих социальной сферы	Имеет хорошие знания о – понятиях и составляющих социальной сферы	Отлично знает понятие и составляющие социальной сферой -современные	Устный опрос, тестирование, контрольная работа

		<p>технологии социальной работы с персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы составления планов (программ) социального развития - цели развития организации 	<p>-современных технологиях социальной работы с персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - основах составления планов (программ) социального развития - цели развития организации 	<p>-современных технологиях социальной работы с персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - основах составления планов (программ) социального развития - цели развития организации 	<p>технологии социальной работы с персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы составления планов (программ) социального развития - цели развития организации 	
--	--	---	--	--	---	--

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 ПК-29 на этапе «Знания».

1. Воспроизводство населения и рабочей силы на территории.
2. Влияние качества жизни на воспроизводство населения и рабочей силы.
3. Естественное движение населения и трудовых ресурсов территории.
4. Социально-экономическое движение населения и рабочей силы.
5. Качественная и количественная оценка процесса внешней миграции на территории.
6. Качественная и количественная оценка процесса внутренней миграции на территории.
7. Взаимосвязь экономических факторов развития территории и движения населения
8. Региональная дифференциация миграции населения.
9. Оценка качества населения как основы формирования трудового потенциала территории.
10. Оценка экономического, образовательного и социального состава населения (рабочей силы) территории.
11. Влияние урбанизации на социально-экономическую структуру населения и рабочей силы.
12. Региональная дифференциация демографических показателей
13. Составление демографических прогнозов развития территории
14. Проблемы демографической политики в экономически развитых странах.
15. Анализ механизма регулирования миграционных процессов.
16. Анализ профориентационной работы в службе занятости (кадровом агентстве, др. организациях инфраструктуры рынка труда).
17. Система профподготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения в Федеральной службе занятости России.
18. Использование профобучения работников на производстве для повышения качества рабочей силы территории (на примере нескольких предприятий).
19. Возможности использования зарубежного опыта общеобразовательного и профессионального обучения в России.

Тестовые задания

Тесты для оценки уровня сформированности компетенции ПК-29 на этапе «Умения».

I. Укажите лишь один правильный ответ.

1. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:
 - а) фрикционной безработицей;
 - б) структурной безработицей;
 - в) циклической безработицей;
 - г) все ответы неверны.
2. Закон Оукена отражает взаимосвязь между:
 - а) фактическим и естественным уровнями безработицы;
 - б) фактическим и потенциальным объемами реального ВВП;
 - в) темпами инфляции и уровнем безработицы;
 - г) естественным и фактическим уровнем ВВП;

д) величиной конъюнктурной безработицы и процентным отклонением фактического объема реального ВВП от его потенциального значения.

3. Одним из способов сокращения естественного уровня безработицы является:

- а) увеличение пособия по безработице;
- б) проведение экспансионистской денежной политики;
- в) повышение уровня минимальной заработной платы;
- г) увеличение информации об имеющихся местах работы.

4. Уровень безработицы при полной занятости:

- а) учитывает циклическую безработицу;
- б) учитывает фрикционную и структурную безработицы;
- в) равен нулю;
- г) всё перечисленное неверно.

5. Что из перечисленного ниже не может быть отнесено к последствиям безработицы:

- а) снижение уровня жизни;
- б) отставание реального ВВП от потенциально возможного уровня;
- в) социальная дифференциация общества;
- г) снижение эффективности труда;
- д) рост социальной напряженности в обществе;
- е) рост ВВП.

6. В результате изменения структуры спроса на рынке труда происходит рост:

- а) фрикционной формы безработицы;
- б) структурной формы безработицы;
- в) циклической формы безработицы;
- г) скрытой формы безработицы.

7. Движение вдоль кривой Филлипса означает, что:

- а) изменяются инфляционные ожидания;
- б) экономика делает альтернативный выбор между инфляцией и безработицей;
- в) изменяются доходы населения;
- г) изменится спрос на товары.

8. Если краткосрочная кривая Филлипса сдвинулась вверх, то это означает, что в экономике:

- а) увеличился темп инфляции и снизился уровень безработицы;
- б) увеличился уровень безработицы и снизился темп инфляции;
- в) возросли уровень безработицы и темп инфляции;
- г) увеличился темп инфляции при неизменном уровне безработицы.

9. Кривая, показывающая связь между уровнем безработицы и годовым темпом роста цен, – это кривая:

- а) Лоренца;
- б) Филлипса;
- в) Лаффера;
- г) Фишера.

10. «Отчаявшиеся работники», которые хотели бы работать, но прекратили поиск рабочего места:

- а) учитываются в величине фрикционной безработицы;
- б) учитываются в величине безработицы ожидания;
- в) не учитываются в составе рабочей силы;
- г) получают пособие в соответствии с действующим законодательством.

II. Верны (В) или неверны (Н) данные ниже утверждения?

1. Если уровень безработицы равен естественному, то объемы потенциального и фактического производства равны.

2. Увеличение выплат по безработице способствует росту её уровня.

3. Уровень безработицы определяется путем сопоставления общего количества

занятых и безработных.

4. В состав рабочей силы нужно включать и безработных, активно ищущих работу.
5. Полная занятость означает абсолютное отсутствие безработицы
6. Уровень безработицы рассчитывается как отношение численности рабочей силы к числу безработных.
7. Структурная безработица связана с изменениями в развитии отдельных отраслей и регионов
8. Естественный уровень безработицы всегда постоянен.
9. При равновесии рынка труда безработица невозможна.
10. Изменения в величине естественного уровня безработицы вызывают сдвиг кривой Филлипса.

Контрольная работа для оценки уровня сформированности компетенции ПК-29 на этапе «Владения».

Контрольная работа (раздел 1)

Задача 1.

Исходные данные. В 1997 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте — 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков — 4,7 млн. человек. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся — 5,6 млн. человек; военнослужащие — 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте — 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) — 3,3 млн. человек.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 2.

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения — 85 млн. человек; численность безработных — 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи, а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 3.

Исходные данные. Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы — 5%, фактический уровень безработицы — 9%.

Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

Контрольная работа (раздел 2)

Задача 1.

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения. Постановка задачи

а) рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

- б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
в) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 2.

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс., человек).

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Задача 3.

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. человек) 0,05 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

Задача 4.

Исходные данные и постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года — 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

Задача 5.

Исходные данные. Численность занятых — 90 млн. человек, численность безработных — 10 млн. человек. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.
Постановка задачи. Определите 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

Курсовая работа

Курсовая работа является завершающим этапом изучения курса «Управление персоналом организации». Тему курсовой работы следует выбирать в соответствии со своими научными интересами и имеющимся практическим материалом. Разработка выбранной темы курсовой работы может быть в дальнейшем продолжена в выпускной квалификационной работе.

Курсовая работа состоит из следующих частей:

- содержания;
- введения;
- основного текста, состоящего, как правило, из трех разделов;
- заключения.
- списка использованных источников,
- приложения.

Общий объем курсовой работы составляет 20-30 страниц машинописного текста.

В перечисленных выше разделах должны быть отражены следующие моменты:

- 1) в содержании дается формулировка составных частей курсовой работы применительно к выбранной теме исследования с указанием страниц.
- 2) во введении (общий объем 2-3 страницы) обосновываются актуальность выбранной темы исследования; формулируются цель работы, задачи, решение которых необходимо для достижения данной цели; перечисляются использованные методы; обзор литературы;

дается краткая характеристика объектов исследования и подразделов каждого параграфа основного текста (структура работы);

3) основной текст курсовой работы должен быть представлен в трех разделах, в которых должны быть выделены самостоятельные подразделы (2-3 подраздела).

В этом разделе необходимо: определить сущность исследуемого вопроса, т.е. установить в чем главная цель реализации рассматриваемой проблемы в деятельности организации и какие процессы (организационные, экономические, социальные) составляют основу данного вопроса; определить состав и краткое содержание принципов и методологии реализации изучаемой проблемы на практике.

Во второй главе необходимо рассмотреть современное состояние и тенденции развития рассматриваемой проблемы. Провести анализ системы управления персоналом по рассматриваемому направлению (т.е. тематика курсовой работы) для конкретной организации. Также рассмотреть причины, мешающие эффективному развитию рассматриваемого направления.

В третьей главе необходимо разработать организационный проект по рассматриваемой проблеме. Проектная часть завершается технико-экономическим обоснованием проектных предложений, в котором указываются источники социально-экономической эффективности, последовательность их расчета, исходные данные и формулы для расчета, а также возможные затраты (текущие и капитальные) для расчета экономического эффекта от реализации проектных предложений.

4) В заключении формулируются выводы по проделанной работе, характеризующие степень решения задач, которые ставились при разработке курсовой работы.

5)Список использованных источников.

После заключения приводится перечень использованной литературы (в алфавитном порядке). При этом вначале целесообразно изучить самые свежие публикации, затем – более ранние. Текст курсовой работы должен быть кратким, четким, не допускающим различных толкований.

Примерная тематика курсовых работ

1. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.
2. Трудовые ресурсы, как социально экономическая категория.
3. Формирование и использование трудовых ресурсов. Факторы, влияющие на их количественные и качественные характеристики.
4. Численный состав трудовых ресурсов: эволюция и тенденции развития.
5. Социально-экономическая сущность занятости.
6. Эффективность занятости, её характеристики.
7. Трудовая миграция населения. Особенности использования рабочей силы на современном рынке труда.
8. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня.
9. Безработица, как социально-экономическое явление и её современные проблемы.
10. Типы безработицы, их классификация.
11. Методы оценки и показатели безработицы.
12. Социально-экономические издержки безработицы.
13. Основные положения теории безработицы в рыночной экономики.
14. Особенности и причины возникновения безработицы в России.
15. Рынок труда, как регулятор занятости и безработицы: понятие рынка труда.
16. Структура рынка труда и механизм действия рынка труда.
17. Современные подходы. Классификация рынков труда.
18. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов.
19. Спрос и предложение на рынке труда, его прогнозирование.
20. Политика на рынках труда и специфика конкурентоспособности организации.
21. Государственное регулирование рынка труда и занятости.

22. Управление занятостью на уровне государства.
23. Анализ законодательных актов по занятости и выбор стратегии регулирования рынка труда.
24. Институциональная поддержка политики на рынке труда.
25. Основные методы регулирования, принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
26. Задачи государственной политики занятости: пассивная и активная политика занятости.
27. Механизм реализации мер государственной политики занятости.
28. Государственная служба занятости, как инфраструктура безработицы.
29. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.
30. Эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированной рабочей силы.
31. Сохранение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
32. Аутплейсмент как механизм поддержки высвобождаемых работников.
33. Социальные гарантии и компенсации. Программы страхования от безработицы.
34. Международный опыт регулирования процессов занятости.
35. Проблемы занятости – безработицы за рубежом. Основные направления политики занятости.
36. Проблемы занятости, связанные с современной молодёжью.
37. Проблемы женской безработицы.
38. Проблемы занятости инвалидов на рынке труда РФ.
39. Проблема безработицы современной молодежи на рынке труда.
40. Механизмы регулирования занятости населения на уровне государства.
41. Неформальная занятость в России.

Вопросы к экзамену

1. Количественные и качественные характеристики населения.
2. Ресурсы для трудовой деятельности.
3. Воспроизводство ресурсов для труда.
4. Понятие качества рабочей силы.
5. Профорientация и ее роль в формировании качественной структуры кадров.
6. Содержание профориентационной работы.
7. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
8. Отечественный и зарубежный опыт профессионального обучения на производстве.
9. Зарубежный опыт общеобразовательного и профессионального обучения.
10. Оценка эффективности профориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
11. Виды и показатели движения ресурсов для труда.
12. Понятие причины и показатели текучести кадров.
13. Формы распределения и перераспределения ресурсов для труда.
14. Понятие и виды трудовой миграции населения.
15. Показатели трудовой миграции населения.
16. Государственное регулирование миграционных процессов.
17. Понятие и функции рынка труда.
18. Элементы рынка труда.
19. Простая модель предложения труда.
20. Эффект дохода и эффект замещения в предложении труда. Индивидуальная кривая предложения труда.

21. Семейные решения о предложении труда. Эффект отчаявшегося и дополнительного работника.
22. Простая модель спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд.
23. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса.
24. Чисто конкурентный рынок труда.
25. Монополистическая модель рынка труда.
26. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов.
27. Модель двусторонней монополии рынка труда.
28. Национальные модели рынка труда.
29. Типы и разновидности рынков труда.
30. Гибкость рынка труда.
31. Сегментирование рынка труда.
32. Виды анализа рынка труда.
33. Методы и показатели, используемые для анализа рынка труда.
34. Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы и формы.
35. Структура занятости ресурсов для труда.
36. Эффективность занятости.
37. Нетрадиционные формы занятости.
38. Организация общественных работ.
39. Государственная политика в области занятости.
40. Проблемы занятости слаботзащищенных категорий населения.
41. Проблемы использования труда молодежи.
42. Проблемы использования труда женщин.
43. Проблемы использования труда инвалидов.
44. Понятие, виды и формы безработицы.
45. Факторы и условия появления безработицы и ее социально-экономические издержки.
46. Безработные и их количественный и качественный состав.
47. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы.
48. Фаза использования ресурсов для труда.
49. Показатели эффективности использования рабочей силы.
50. Механизм и методы управления ресурсами для труда.
51. Сущность маркетинга рабочей силы.
52. Программы содействия занятости населения и их структура.
53. Финансирование программ занятости населения.
54. Структура и основные принципы работы службы занятости населения.
55. Функции службы занятости населения.
56. Услуги, оказываемые службой занятости, безработным гражданам.
57. Услуги, оказываемые службой занятости, работодателям.
58. Негосударственные службы занятости.
59. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.
60. Правовое регулирование занятости в РФ.

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

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный

Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
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	30		0	30

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:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл}$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,6$ 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 экзамене и дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично – при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо – при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,

- удовлетворительно – при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно – при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.
 - Критерии оценки выполнения курсовой работы:
- «Отлично» - в полном объеме выполнены все выданные задания. Материал изложен в логической последовательности, работа содержит всю необходимую информацию, с обоснованием выводов по ней. Сделаны необходимые рекомендации.
- «Хорошо» - выданные задания выполнены в достаточном объеме. Материал изложен в логической последовательности, работа содержит необходимую информацию, но с недостаточно обоснованными выводами по ней. Сделаны рекомендации.
- «Удовлетворительно» - выданные задания выполнены не в достаточном объеме. Нарушена логика изложения материала. Работа содержит не всю необходимую информацию, так же недостаточно обоснованы выводы по ней. Не сделаны необходимые рекомендации.
- «Неудовлетворительно» - выданные задания выполнены лишь частично. Отсутствует логика изложения материала. Работа содержит не всю информацию, либо информация не соответствует теме исследования, отсутствуют обоснованные выводы. Не сделаны необходимые рекомендации.

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:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

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 экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 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.